QUATRIEME RAPPORT
SUR LES CONSTATATIONS DE L'I.R.I.R.

(Résumé)

La loi confie à l'Institut le mandat de publier, au plus tard le 30 novembre de chaque année, une comparaison de l'état et de l'évolution de la rémunération globale des salariés des secteurs public et parapublic par rapport à celle des autres salariés québécois (A.S.Q.). En s'acquittant de ce mandat, l'Institut vise à donner au public et aux parties négociantes des secteurs public et parapublic des points de repères objectifs qui permettent de faciliter la conclusion d'ententes collectives. La publication du Quatrième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R. coïncide avec la mise en route d'une nouvelle ronde de négociation qui touchera la majorité des salariés du secteur public.

Ce rapport traite tout d'abord des constatations sur l'état de la rémunération globale. Pour donner l'image la plus complète possible de la situation, l'Institut a utilisé deux approches: une méthode fondée sur les déboursés et une méthode fondée sur les coûts simulés. Dans la section sur la méthode des déboursés, une analyse complémentaire illustre la sensibilité des résultats aux différentes segmentations du marché A.S.Q. Après un rappel des fréquences et caractéristiques des avantages sociaux et conditions de travail qui prévalent généralement dans le secteur public et chez les A.S.Q., une analyse détaille certains avantages dans les sous-secteurs du secteur public. Le rapport examine enfin l'évolution récente et prévisible de la rémunération pour les années 1988 et 1989, compte tenu du contexte économique.

Pour la première fois, l'I.R.I.R. fonde sa comparaison sur la mesure de la valeur de l'ensemble de la rémunération globale. Dès le début du rapport, l'Institut délimite de façon pratique les frontières de la rémunération globale qu'il définit comme: "l'ensemble des conditions contractuelles ou statutaires qui donnent normalement lieu à un engagement monétaire de l'employeur au bénéfice des employés et que satisfait l'employeur en contrepartie de l'exécution d'un travail pour une période donnée et dans des conditions déterminées". L'I.R.I.R. propose également une équation pour quantifier la rémunération globale:

$$\text{Rémunération globale} = \frac{\text{Rémunération directe} + \text{Rémunération indirecte}}{\text{Heures rémunérées} - \text{Heures chômées et payées}}$$

Institut
de recherche
et d'information
sur la rémunération

Ce rapport ne couvre pas la sécurité d'emploi et certains autres éléments de la rémunération globale, faute de données ou du fait de problèmes conceptuels.

Pour cette comparaison, l'Institut, qui n'effectue pas d'enquêtes salariales lui-même, a utilisé plusieurs sources, mais il est conscient des limites à leur utilisation. Il convient également de rappeler qu'il existe, dans le secteur public, un très grand nombre d'emplois n'ayant pas leur contrepartie dans le secteur A.S.Q.; c'est le cas des enseignants et des infirmières par exemple.

A partir de 63 emplois repères regroupés en quatre catégories ("Professionnels", "Techniciens", "Employés de bureau" et "Employés d'entretien et service") et des salaires en vigueur en 1987, seuls disponibles au moment de la réalisation de cette étude, l'I.R.I.R. a tout d'abord utilisé la méthode des déboursés pour mesurer l'écart au niveau de la rémunération globale. Cette méthode mesure l'ampleur de la charge financière supportée par un employeur lors d'une année donnée, pour le temps de présence au travail. Selon cette méthode, les secteurs public et A.S.Q. déboursent autant l'un que l'autre pour rémunérer leurs salariés respectifs lorsque l'on tient compte des salaires, des avantages sociaux et des différences dans la durée du travail. Cette équivalence d'ensemble cache cependant des différences importantes. Selon les catégories d'emplois, le secteur A.S.Q. peut être en avance de 4% (Professionnels) ou en retard de 3% (Techniciens). En effet, l'équivalence d'ensemble de la rémunération globale calculée selon cette méthode repose sur une somme de composantes très différentes d'un secteur à l'autre.

Par ailleurs, l'I.R.I.R. veut présenter de plus en plus de données complémentaires à l'intention des parties sur différents segments de l'ensemble du secteur A.S.Q. C'est pourquoi, au moyen de l'approche des déboursés et à partir d'une seule source de données, l'Institut a estimé que la rémunération globale du secteur privé se situe à 90% de celle du secteur public. Mais cette différence disparaît lorsqu'on ne considère que les salariés syndiqués du secteur privé.

Pour envisager l'enveloppe de rémunération sous un angle complémentaire, l'Institut a mesuré la rémunération globale à partir d'une autre méthode, celle des coûts simulés. Cette approche permet de comparer la rémunération globale versée aux salariés du secteur public à celle qu'ils recevraient s'ils étaient assujettis aux régimes du secteur A.S.Q. Selon cette méthode, l'avance du secteur A.S.Q. sur le secteur public serait de 2%. Cependant, comme pour l'approche des déboursés, ce chiffre masque des variations selon les catégories d'emplois. La fourchette va de 4% en faveur des A.S.Q. (Employés de bureau) à 2% en faveur du secteur public (Techniciens).

Même si la valeur des avantages sociaux et conditions de travail est pratiquement égale à 33% du salaire de base dans les deux secteurs, le rapport montre que ce pourcentage varie encore selon les catégories. Par ailleurs, leurs éléments, même s'ils sont à peu près équivalents entre les deux secteurs, présentent des différences importantes au niveau de leurs caractéristiques. On note, par exemple, que les salariés du secteur public sont en avance sur les A.S.Q. quant à la durée de la semaine normale de travail et pour la majorité des éléments du temps chômé. Ils bénéficient de quatre semaines de congé annuel après un an de service, d'un nombre plus élevé de jours fériés et de conditions plus avantageuses entourant la durée des congés de maternité et parentaux. Cependant, à l'égard des congés annuels, on observe que leur avance diminue progressivement suivant les années de service, s'inversant même en faveur des salariés du secteur A.S.Q. à la vingtième année.

Par ailleurs, les régimes de protection du revenu après retraite, en cas de maladie ou d'accident et de sécurité d'emploi présentent des conditions supérieures dans le secteur public. Toutefois, les salariés de ce secteur accusent un certain retard au chapitre des régimes d'assurance obligatoires et facultatifs si l'on considère, notamment, le pourcentage plus élevé de leurs cotisations. Le rapport examine certains éléments des avantages sociaux selon les composantes du secteur public.

Une troisième approche, celle des indices qualitatifs, est esquissée dans ce rapport. Visant à évaluer la qualité des éléments de la rémunération, elle constitue un complément intéressant aux méthodes des déboursés et des coûts simulés. Les travaux de l'I.R.I.R. se poursuivent pour développer ce modèle.

Enfin, le quatrième rapport de l'I.R.I.R. accompagne ses constatations d'une analyse de l'évolution de la rémunération en tenant compte de l'environnement économique. A l'aide de sources plus nombreuses cette année, l'Institut dresse un tableau de la situation économique actuelle selon les principaux indicateurs pertinents. Il effectue ensuite un examen sommaire des prévisions pour l'année 1989. On y évoque notamment la probabilité d'un ralentissement économique plus marqué qu'en 1988 avec une progression des P.I.B. canadien et québécois de 2,3% et 2,5% respectivement. Le revenu personnel disponible devrait s'accroître de 2,8% au Canada et de 3,8% au Québec et la consommation enregistrer une hausse de 2,5%. Des augmentations respectives de 1,4% et 1,8% sont prévues au niveau de l'emploi mais le taux de chômage devrait se maintenir à 9,4% au Québec. Enfin, les entreprises canadiennes devraient connaître une croissance de 5,4% de leurs profits et le coût unitaire du travail devrait augmenter de 3,8% tandis que la productivité affichera une faible croissance de 0,6%.

Au terme de sa section économique, le rapport dégage les tendances salariales à partir d'enquêtes de planification et de banques de conventions collectives. Les échelles salariales devraient s'accroître entre 4,2% et 4,8%, tout comme en 1988, alors que les augmentations de salaires se situeraient entre 4,7% et 5,6% en 1989.

Institut
de recherche
et d'information
sur la rémunération

500, rue Sherbrooke Ouest, bureau 1220
Montréal (Québec)
H3A 3C6

Téléphone: (514) 288-1394
Télécopieur: (514) 288-3536

QUATRIÈME RAPPORT
SUR LES CONSTATATIONS DE L'I.R.I.R.

ÉTAT ET ÉVOLUTION COMPARÉS DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE DES SALARIÉS DU SECTEUR PUBLIC ET PARAPUBLIC ET DES AUTRES SALARIÉS QUÉBÉCOIS

IRI-045
NOVEMBRE 1988

Pour tout renseignement concernant ce rapport ou l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération, s'adresser à:

Institut de recherche et d'information
sur la rémunération

500, rue Sherbrooke Ouest
Bureau 1220
Montréal (Québec)
H3A 3C6

Téléphone: (514) 288-1394
Télécopieur: (514) 288-3536

Reproduction autorisée à condition de mentionner la source.

Dépôt légal - 4e trimestre 1988
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-551-12045-4
ISSN 0833-0727

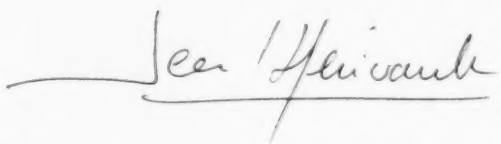
AVANT-PROPOS

La publication du Quatrième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R. coïncide avec la mise en route d'une nouvelle ronde de négociation qui touchera la majorité des salariés du secteur public. Depuis trois ans, l'I.R.I.R. tente, par ses comparaisons annuelles, d'amener les parties patronales et syndicales ainsi que le public en général à une meilleure connaissance de l'ensemble des éléments composant la rémunération globale. Si l'on veut que ses travaux servent de base de discussion, il faut qu'ils tiennent compte des préoccupations des parties tant au niveau des éléments de la rémunération globale qu'à celui des marchés de référence particuliers. Toutefois, il est important de ne pas confondre cette problématique avec les orientations stratégiques et les politiques de rémunération des parties.

Pour définir ses orientations, l'Institut doit interpréter l'article 19 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic qui reste général. L'interprétation qu'il en a donnée l'a amené à approfondir et élargir la comparaison autant dans ses composantes que par rapport aux marchés de référence. Dans cette démarche, l'I.R.I.R. continue dans la voie qu'il s'est choisie, c'est-à-dire le dialogue avec les parties et la collaboration avec les fournisseurs de données. Cependant, l'Institut a toujours des réserves sur la fiabilité des données dont il dispose.

Le contexte de négociation actuel est influencé par des questions comme l'environnement économique, la parité salariale et les politiques de rémunération. L'Institut est d'avis qu'une approche intégrée de la rémunération tenant compte de l'équité externe, de l'équité interne et de la conjoncture économique est appropriée. Parmi ces différents éléments, l'équité externe et la conjoncture économique sous-tendent la démarche suivie par l'I.R.I.R. pour arriver à ses constatations. Mais d'autres éléments comme la qualité des biens et services et la capacité de payer sont pris en compte par les parties patronales et syndicales dans leurs approches de la détermination de la rémunération et ne sont pas du ressort de l'Institut.

L'I.R.I.R. effectue des recherches qui détaillent les problématiques permettant de situer les débats réels et de trouver des solutions à long terme. Les enjeux et les résultats de la prochaine négociation pourraient dégager, en matière de rémunération, une tendance pour l'avenir. C'est pour les aider à s'équiper d'outils nécessaires que l'Institut met son impartialité et son expertise au service des parties. Le Quatrième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R. qui tient justement compte de commentaires des partenaires de l'Institut sur ses récents travaux a été réalisé dans cette perspective.



Jean-Louis Hérivault
Président-directeur général

Novembre 1988

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS ____ III

TABLE DES MATIÈRES ____ V

LISTE DES TABLEAUX ____ VI

TABLE DES FIGURES ____ VI

SOMMAIRE ____ VII

INTRODUCTION ____ 1

1. LES ORIENTATIONS MÉTHODOLOGIQUES ____ 3

1.1. Les marchés de référence ____ 3

1.2. Les méthodes de mesure de la rémunération globale ____ 4

1.3. Les sources de données ____ 5

2. ÉTAT COMPARÉ DE LA RÉMUNÉRATION: CONSTATATIONS ____ 7

2.1. Synthèse des résultats ____ 7

2.2. La méthode des déboursés ____ 8

2.2.1. Les sources et la méthodologie ____ 8

2.2.2. Présentation et analyse des résultats ____ 8

2.2.3. Importance des éléments de la rémunération ____ 11

2.2.4. Segmentation des marchés de référence A.S.Q. ____ 13

2.3. La méthode des coûts simulés ____ 14

2.3.1. Les sources et la méthodologie ____ 14

2.3.2. Présentation des résultats ____ 15

2.4. La méthode des indices qualitatifs ____ 20

2.5. Fréquences et caractéristiques des avantages sociaux ____ 20

2.5.1. Les sources et la méthodologie ____ 20

2.5.2. Présentation et analyse des résultats des secteurs public et A.S.Q. ____ 20

2.5.3. Présentation des résultats: sous-secteurs du public ____ 22

3. ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION ____ 23

3.1. L'environnement économique ____ 23

3.1.1. Les sources et la méthodologie ____ 23

3.1.2. Présentation du passé récent et de la situation actuelle ____ 23

3.1.3. Le futur immédiat ____ 25

3.2. Les tendances salariales ____ 26

3.2.1. Les sources et la méthodologie ____ 26

3.2.2. La présentation des résultats ____ 26

CONCLUSION ____ 29

ANNEXES ____ 31

PUBLICATIONS DE L'I.R.I.R. ____ 43

REMERCIEMENTS ____ 45

COMITÉ CONSULTATIF PROVISOIRE ____ 46

CONSEIL D'ADMINISTRATION ____ 47

LISTE DES TABLEAUX

Tableau

1. Indices comparatifs, méthodes des déboursés et des coûts simulés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble, secteurs: A.S.Q./public — 7
2. Indices comparatifs de la rémunération, déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble, secteurs: A.S.Q./public — 8
3. Importance des avantages sociaux et conditions de travail, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble, secteurs: A.S.Q./public — 12
4. Indices de rémunération globale pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q./public — 14
5. Indices comparatifs de la rémunération, coûts simulés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble, secteurs: A.S.Q./public — 15
6. Importance des avantages sociaux et conditions de travail, méthode des coûts simulés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble, secteurs: A.S.Q./public — 16
7. Teneur des avantages sociaux, secteurs: A.S.Q./public — 21
8. Comparaison des régimes de congé annuel, en jours ouvrables par années de service, sous-secteurs du public, en 1988 — 22
9. Comparaison des régimes de protection du revenu en cas de maladie ou d'accident, sous-secteurs du public, en 1988 — 22
10. Indicateurs, Québec, de 1985 à 1988 — 23
11. Futur immédiat 1989, Québec-Canada — 25
12. Taux annuels d'augmentation des échelles et des salaires, enquêtes de planification salariale, Québec, en 1988 et 1989 — 26
13. Taux d'augmentation des échelles salariales, conventions collectives signées au Québec en 1988 — 27

TABLE DES FIGURES

Figure

1. Le marché de l'emploi au Québec et la comparaison de l'I.R.I.R. — 3
2. Indices comparatifs de la rémunération, déboursés, catégorie «professionnels», par emploi repère, secteurs: A.S.Q./public — 9
3. Indices comparatifs de la rémunération, déboursés, catégorie «techniciens», par emploi repère, secteurs: A.S.Q./public — 9
4. Indices comparatifs de la rémunération, déboursés, catégorie «employés de bureau», par emploi repère, secteurs: A.S.Q./public — 10
5. Indices comparatifs de la rémunération, déboursés, catégorie «entretien et service», par emploi repère, secteurs: A.S.Q./public — 11
6. Données salariales, répartition des observations du secteur A.S.Q. selon la syndicalisation et le secteur d'activité — 13
7. Données sur les avantages sociaux, répartition des observations du secteur A.S.Q. selon la syndicalisation et le secteur d'activité — 13
8. Valeur totale pour l'ensemble des catégories, coûts simulés, avantages sociaux et conditions de travail, secteurs: A.S.Q./public — 17
9. Coût de l'ensemble des régimes de congés de maladie, de remboursement des congés de maladie, d'assurance-salaire et d'assurance-invalidité de longue durée, secteurs: A.S.Q./public — 18
10. Durée du congé annuel en jours ouvrables par années de service, secteurs: A.S.Q./public — 19
11. Croissance annuelle du P.I.B. réel, Québec-Canada, 1985-1989 — 23
12. Croissance du P.I.B., de la consommation et des investissements, Québec — 24
13. Marché du travail québécois, croissance de la population active et de l'emploi et niveau du taux de chômage — 24
14. Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire moyenne et de l'I.P.C., Québec — 24
15. Santé des entreprises canadiennes, croissance des indicateurs-clés — 25

SOMMAIRE

État de la rémunération globale

Pour la première fois, l'Institut fonde sa comparaison annuelle sur la mesure de la valeur d'ensemble de la rémunération globale. Pour donner l'image la plus complète de la rémunération globale dans toutes ses facettes, l'Institut a utilisé deux approches: une méthode basée sur les déboursés et une méthode basée sur des coûts simulés.

La méthode des déboursés mesure l'ampleur de la charge financière supportée par un employeur lors d'une année donnée, pour une unité constante de présence au travail. Selon cette méthode, les secteurs public et A.S.Q. déboursaient autant l'un que l'autre pour rémunérer leurs salariés respectifs, lorsque l'on tient compte des salaires, des avantages sociaux et des différences dans la durée du travail.

Cette équivalence d'ensemble cache cependant des différences importantes. Selon les catégories d'emplois, le secteur A.S.Q. peut être en avance de 4 % ou en retard de 3 %.

L'équivalence d'ensemble de la rémunération globale calculée selon les déboursés repose sur une somme de composantes qui sont très différentes d'un secteur à l'autre. Lorsque l'on considère la rémunération directe (salaire), le secteur A.S.Q. est en avance de 5 %. Cette différence passe à 6 % lorsque l'on ajoute l'effet des avantages sociaux pour en arriver à une comparaison de la rémunération annuelle. C'est la prise en compte de la durée du travail qui établit l'équivalence des rémunérations globales mesurées, puisque cette durée est plus courte dans le secteur public.

La méthode des coûts simulés mesure par ailleurs la générosité relative des enveloppes de rémunération en normalisant les variables qui influencent les déboursés pour une année donnée sans être reliées au contenu des éléments des avantages sociaux et des conditions de travail. Selon cette approche, l'avance du secteur A.S.Q. serait de 2 % par rapport au secteur public après intégration des principales composantes de la rémunération globale.

Selon les catégories d'emplois, la fourchette de variation obtenue par coûts simulés va de 4 % en faveur du secteur A.S.Q. à un retard de 2 %.

L'approche des coûts simulés permet, par ailleurs, de quantifier l'effet des nombreuses différences que l'on retrouve dans la composition des avantages sociaux, dans les heures normales de travail et dans les régimes de congés payés. On peut ainsi constater que les éléments qui ont la plus grande valeur de rémunération, à part le salaire et la durée normale du travail, sont à peu près équivalents entre les deux secteurs, malgré des différences importantes de caractéristiques. C'est ce qui explique que la valeur des avantages sociaux et des congés payés soit égale à 33 % du salaire de base dans les deux secteurs. Cependant, ce pourcentage varie de moins de 30 % chez les professionnels à plus de 36 % chez les employés d'entretien et service. On retrouve ces mêmes variations inter-catégories d'emplois au sein des secteurs public et A.S.Q.

L'Institut veut présenter de plus en plus de données complémentaires à l'intention des parties sur différents segments de l'ensemble du secteur A.S.Q. Cette année, au moyen de la seule approche des déboursés et à partir d'une base de données malheureusement plus restreinte, l'Institut a estimé que la rémunération globale du secteur privé se situe à 90 % de celle du secteur public. Cette différence disparaît cependant lorsqu'on ne considère que les entreprises du secteur privé dont les employés sont syndiqués.

Le secteur public québécois accuse, à l'inverse, un retard d'environ 6 % à l'égard des organisations qui font partie d'autres administrations publiques. Celles-ci sont massivement syndiquées.

Ces constatations sont basées sur des sources de données imparfaites. Malgré les efforts faits pour exercer toute la rigueur scientifique nécessaire, des réserves doivent être formulées quant à la fiabilité et la précision des estimés réalisés.

Évolution de la rémunération

L'année 1988 a été marquée par un ralentissement économique, le P.I.B. devant afficher une croissance de 3,5 % comparativement à 4,8 % pour l'an dernier. Cette croissance est cependant bien au-dessus d'une croissance non inflationniste. Le marché du travail continue de bénéficier de conditions économiques favorables et demeure sensible à l'activité productive. L'année 1988 aura été moins favorable aux entreprises entre autres, et la croissance de la productivité de ces dernières est faible et même décevante.

L'année 1989 laisse envisager la possibilité d'une croissance économique encore plus faible car, par exemple, le consommateur encouragé par la hausse des taux d'intérêt profitera de la situation pour refaire son épargne.

Les échelles salariales devraient s'accroître entre 4,2 % et 4,8 % tout comme en 1988, alors que les augmentations des salaires, elles, se situeraient aux alentours de 4,7 % à 5,6 % en 1989.

INTRODUCTION

La loi confie à l'Institut le mandat de publier au plus tard le 30 novembre de chaque année une comparaison de l'état et de l'évolution de la rémunération globale des salariés des secteurs public et parapublic par rapport à celle des autres salariés québécois.

Ce mandat s'inscrit dans un souci de donner au public et aux parties négociantes des secteurs public et parapublic des points de repères objectifs qui permettent de faciliter la conclusion d'ententes collectives.

Dans le passé, l'Institut comparait les salaires annuels et présentait les avantages sociaux et conditions de travail sous une forme descriptive. Ces derniers étaient analysés sans qu'en soit déterminée la valeur monétaire. Par la suite, sur une base de simulation, à partir d'une source et d'un emploi repère par catégorie, l'Institut établissait un écart en tenant compte des effets de la durée du travail.

En mai dernier, lors de la mise à jour du troisième rapport, l'Institut annonçait son intention d'orienter ses recherches de façon à développer des mesures de la rémunération globale qui puissent donner une valeur totale à la somme de ses éléments.

L'Institut pensait que la publication d'un seul chiffre risquait de donner une image moins précise de la réalité, à cause des difficultés d'ordre méthodologique et des limites à la disponibilité des données. Devant l'impossibilité d'en arriver à un consensus sur le calcul de la rémunération globale, l'Institut, avec les moyens dont il dispose, fait un pas en avant dans cette direction malgré les nuances qu'il sera nécessaire d'apporter.

L'Institut compte développer avec le temps trois mesures distinctes de la rémunération globale qui reflètent trois aspects différents de l'enveloppe de rémunération. La méthode des déboursés, fondée sur le calcul des coûts encourus annuellement par l'employeur, mesure la charge financière supportée par ce dernier lors d'une année budgétaire donnée. La méthode des coûts simulés permet la comparaison de la valeur monétaire totale des régimes de rémunération consentis, indépendamment des divers facteurs qui influencent les déboursés encourus lors d'une année donnée et qui ne sont pas reliés au contenu des avantages eux-mêmes.

Aucune de ces deux méthodes ne comporte de jugement sur la qualité des régimes offerts et sur leur adéquation par rapport aux besoins et préférences des employés. Une troisième approche est nécessaire pour capter cette facette de la valeur d'une enveloppe de rémunération: c'est la méthode des indices qualitatifs.

Les constatations présentées dans ce rapport couvrent, au moyen des méthodes des déboursés et des coûts simulés, les principaux éléments de la rémunération. Quant à la méthode des indices qualitatifs, elle ne permet pas, dans l'état actuel de son développement, de donner de résultats à ce jour. Mais une volonté politique, un esprit de coopération de la part des partenaires et certaines vérifications conceptuelles aideront à faire avancer cette méthode.

Le rapport traite tout d'abord des constatations sur l'état de la rémunération globale. De plus, dans la section sur la méthode des déboursés, une analyse complémentaire illustre la sensibilité des résultats aux différentes segmentations du marché A.S.Q. Par la suite, un rappel des fréquences et caractéristiques des avantages sociaux qu'on retrouve de façon générale dans le secteur public et chez les A.S.Q. et une analyse détaillée de certains avantages et conditions de travail qui prévalent dans les sous-secteurs du secteur public sont présentés.

De l'état comparé de la rémunération, on passe ensuite à son évolution récente et prévisible pour les années 1988 et 1989. Le contexte économique constitue une toile de fond nécessaire à la compréhension des tendances qui s'exercent au niveau des mouvements de rémunération.

1. LES ORIENTATIONS MÉTHODOLOGIQUES

Ce chapitre explique les orientations méthodologiques majeures qu'adopte l'Institut dans son travail de comparaison. Trois questions méritent un développement plus approfondi à ce stade:

— Comment définir le marché de référence (ou marché de comparaison) auquel on doit comparer la rémunération du secteur public?

— Quelles sont les mesures de la rémunération globale et quelle est leur portée?

— Quelles sont les caractéristiques générales des sources de données accessibles à l'Institut?

1.1 Les marchés de référence

La loi prescrit que la comparaison de l'Institut doit porter sur les salariés. A priori, le Code du travail exclut de la définition de salarié une partie de la main-d'oeuvre québécoise dont les employeurs et leurs représentants, les agriculteurs, les personnes qui exercent des professions libérales et celles qui ne reçoivent pas de salaire.

La loi détermine d'une façon générale les deux termes de la comparaison de rémunération globale que doit effectuer l'Institut. D'un côté, il y a les salariés du gouvernement, des commissions scolaires, des collèges et ceux des établissements de santé et de services sociaux. Il s'agit des secteurs public et parapublic. La rémunération globale de ces salariés doit être comparée à celle «des autres salariés québécois de toute catégorie qu'il [l'Institut] détermine, d'autre part»[1].

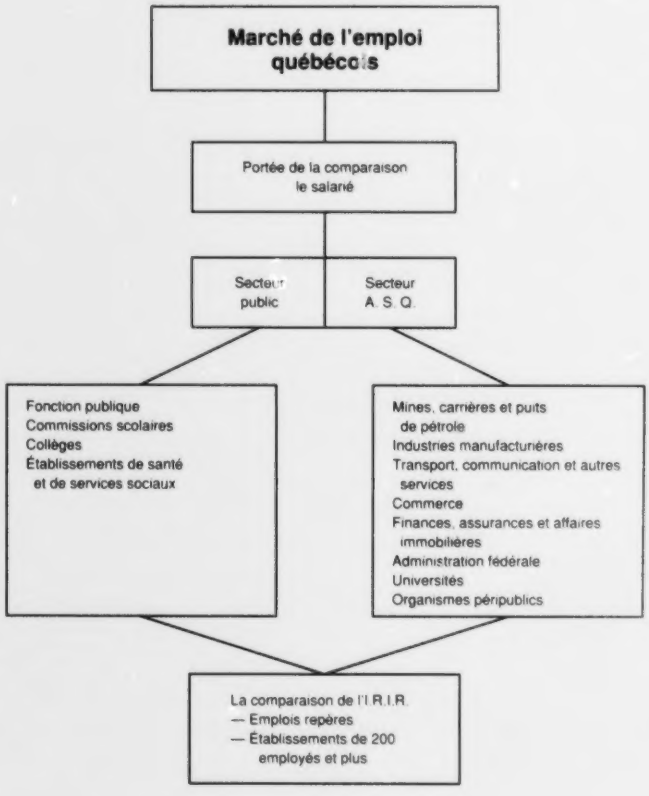
On retrouve ces «autres salariés québécois» (A.S.Q.) dans des entreprises de toutes tailles, dans différents secteurs de l'activité économique et dans diverses régions. Ils peuvent être syndiqués ou non et travailler dans le secteur privé ou dans d'autres administrations à caractère public telles que des corporations de la couronne, des administrations municipales ou fédérales. C'est l'ensemble de toutes ces organisations qui constitue le marché de l'emploi québécois non compris dans le secteur public et parapublic au sens de la loi.

L'Institut cherche à effectuer des comparaisons valables à partir des échantillons les plus représentatifs parmi les sources disponibles. Divers obstacles méthodologiques empêchent l'Institut de réaliser complètement cet objectif. D'abord, il faut qu'il compare des emplois raisonnablement similaires, ce qui exclut un nombre important de salariés du secteur public pour lesquels on ne trouve pas de contrepartie satisfaisante chez les autres salariés québécois et un nombre important parmi les A.S.Q. pour lesquels on ne trouve pas de contrepartie au sein du secteur public. Parmi ces emplois du secteur public, en effet, certains, ceux des infirmières et des enseignants par exemple, appartiennent massivement à ce secteur. Dans le cas des infirmières, l'Institut a réalisé une étude spécifique au printemps 1988. Ces obstacles font en sorte que la comparaison ne porte que sur une partie des salariés du secteur public et des autres salariés québécois. Par exemple, les salariés inclus dans les emplois repères utilisés dans cette comparaison représentent moins d'un tiers des effectifs et seulement 10 % des titres d'emplois du secteur public.

La figure 1 illustre le marché de l'emploi québécois et la comparaison de l'Institut.

Figure 1

Le marché de l'emploi au Québec et la comparaison de l'I.R.I.R.



1. Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (article 19).

L'article 19 de la loi restreint aux limites du Québec la comparaison que l'Institut peut faire en vertu de son mandat général. Il donne également à l'Institut le pouvoir de choisir de quelle façon catégoriser les autres salariés québécois. Les recherches effectuées jusqu'à maintenant ont permis à l'I.R.I.R. de constater que les rémunérations versées dans les divers segments de ce marché de l'emploi sont inégales. Le choix de l'un ou l'autre segment de marché comme base de comparaison comporte donc des conséquences sur l'opinion que les parties ou le public peuvent se faire de la valeur comparative de l'enveloppe de rémunération offerte dans le secteur public.

D'autre part, les sources de données dont dispose l'Institut ne constituent pas un recensement complet de tous les autres salariés québécois. L'échantillon sur lequel s'appuie l'I.R.I.R. comporte très peu de petites entreprises. Il ne s'agit pas là d'un choix de l'Institut mais bien de limites aux sources de données dont il dispose. L'Institut a effectué des recherches à ce sujet et a établi que cette carence des échantillons affecte la comparaison. L'I.R.I.R. déplore ces limites et invite les lecteurs à en tenir compte dans leur interprétation. Des démarches sont en cours avec le C.R.S.M.T. pour étudier la possibilité de corriger cette lacune. Cependant, on ne doit pas s'attendre à des développements immédiats dans ce dossier à cause de la difficulté inhérente à la collecte de données à ce niveau.

L'Institut maintient l'orientation qu'il a adoptée jusqu'à maintenant, c'est-à-dire de privilégier la comparaison avec l'ensemble des autres salariés québécois sans exclure aucune catégorie d'employeurs. L'I.R.I.R. cherche à donner l'image la plus complète possible de l'ensemble du marché de l'emploi québécois. L'Institut croit qu'il n'a pas, compte tenu du texte et de l'esprit de la loi, à singulariser une catégorie d'employeurs aux dépens des autres et à se substituer ainsi au jugement politique des parties.

Par ailleurs, l'Institut remplit son mandat d'informer le public sur l'état de la rémunération versée dans divers segments du marché du travail québécois pour lui permettre de se faire une opinion plus détaillée de la situation. Si le public ou les parties à la négociation décident de se référer à un segment de marché particulier plutôt qu'à l'ensemble du marché du travail québécois, l'I.R.I.R. croit qu'il est dans l'esprit de la loi qu'il tente, à l'intérieur des moyens qui lui sont disponibles, de fournir les données objectives nécessaires.

1.2 Les méthodes de mesure de la rémunération globale

L'Institut définit la rémunération globale comme l'ensemble des conditions contractuelles ou statutaires qui donnent normalement lieu à un engagement monétaire de l'employeur au bénéfice des employés et que satisfait l'employeur en contrepartie de l'exécution d'un travail pour une période donnée et dans des conditions déterminées.

L'adoption de cette définition permet à l'Institut de délimiter d'une façon pratique les frontières de ce qui constitue la rémunération globale. Mais si cette définition permet de préciser ce qu'on cherche à quantifier, elle ne constitue pas, en soi, une mesure.

La quantification de la rémunération globale demande que l'on convienne d'une équation qui identifie d'une façon concrète les éléments à additionner pour en arriver à un total qui représente la rémunération globale. Il faut aussi déterminer l'unité de temps utilisée comme base constante. La rémunération doit toujours être mesurée par référence à un dénominateur précis tel que l'année ou l'heure.

Pour que la mesure de la rémunération globale puisse tenir compte, à la fois, des avantages consentis sous forme monétaire et sous forme de congés payés, tout en reposant sur une unité de durée uniforme pour tous les salariés, l'Institut adopte l'équation suivante:

$$\text{Rémunération globale} = \frac{\text{Rémunération directe} + \text{Rémunération indirecte}}{\text{Heures rémunérées} - \text{Heures chômées et payées}}$$

La rémunération directe représente l'ensemble des sommes qui sont versées à l'employé lui-même, c'est-à-dire, avant tout, son salaire, mais également les primes, bonis et indemnités.

La rémunération indirecte est constituée de l'ensemble des sommes versées principalement à des tiers au nom des employés, soit pour leur procurer des avantages comme, par exemple, une prime d'assurance-vie, soit pour satisfaire à une exigence légale comme, par exemple, la contribution au régime d'assurance-maladie du Québec. La rémunération annuelle devient la somme de la rémunération directe et indirecte.

On retrouve à l'annexe A la liste des éléments que contient la rémunération globale ainsi que ceux non couverts par la comparaison.

À l'intérieur même de la définition de la rémunération on peut utiliser plusieurs méthodes d'estimation de chacune des composantes de la rémunération globale.

Par exemple, deux employeurs peuvent offrir à leurs employés une assurance-vie identique. Cependant, selon l'âge atteint par leurs employés, la prime à verser pourra varier sensiblement. Si l'on mesure la rémunération par les déboursés encourus durant l'année par chacun des employeurs, on conclura que cet élément de rémunération est plus élevé chez l'employeur dont la main-d'oeuvre est plus âgée. Pourtant, à âge égal ou sur l'étendue de la carrière, l'avantage est le même. On pourrait raisonnablement prétendre que la rémunération mesurée devrait être égale.

Cet exemple illustre le fait que l'on retrouve dans la rémunération des aspects distincts et complémentaires d'une même réalité. Les deux comparaisons

sont pertinentes selon que l'on veut mettre davantage l'accent sur la charge financière supportée par l'employeur lors d'une période donnée, ou que l'on veut davantage comparer la valeur des régimes offerts, toutes choses étant égales par ailleurs.

L'approche des déboursés permet de mesurer la charge financière encourue par l'employeur. Cette méthode consiste à additionner les sommes versées par ce dernier au regard de chacun des éléments de l'équation. Ceux-ci peuvent être exprimés en valeur monétaire ou en pourcentage du salaire.

Les déboursés à la charge d'un employeur constituent une dimension importante dans les décisions de rémunération. Cependant, les frais encourus sont sensibles à diverses autres variables que le contenu des régimes: les hypothèses actuarielles, l'âge, le sexe et l'ancienneté de la main-d'oeuvre et d'autres facteurs aléatoires.

La méthode des coûts simulés consiste à estimer la valeur comparée des avantages en normalisant le plus de variables possible parmi celles qui influencent les déboursés sans être reliées au contenu des avantages offerts. On évaluera alors, par exemple, ce qu'il en coûterait pour consentir deux enveloppes de rémunération différentes à une main-d'oeuvre uniforme, dans un contexte identique (taux d'absences, hypothèses actuarielles, nombre d'accidents, rendement de la caisse de retraite, etc.).

Les résultats obtenus selon cette méthode peuvent différer de la dépense comptabilisée. Pour ces raisons, cette approche est plus abstraite et moins immédiatement perceptible. Elle n'en reflète pas moins une facette importante de la rémunération.

Ainsi, l'approche des coûts simulés mesure la générosité relative de régimes de rémunération différents. Il s'agit d'un deuxième aspect important à saisir puisqu'il représente la valeur de l'enveloppe de rémunération entre les mains des employés. Plus précisément, on détermine quels sont les régimes de rémunération que l'on retrouve chez les A.S.Q. et on en établit le coût pour l'employeur du secteur public en tenant compte des caractéristiques de la main-d'oeuvre de ce même secteur.

Ni la méthode des déboursés, ni celle des coûts simulés ne permet d'évaluer la qualité de l'enveloppe de rémunération. Seule la méthode des indices qualitatifs propose une valeur qualitative aux avantages sociaux et aux conditions de travail. Cette méthode consiste à développer une mesure qui permette une quantification de la qualité des régimes de rémunération à partir de leurs caractéristiques.

La méthode des indices qualitatifs se situe à un niveau d'abstraction et de complexité encore supérieur puisqu'elle remet en question l'équivalence des dollars consentis. Cette méthode cherche à mesurer la qualité des avantages offerts: une façon de le faire est de considérer la qualité des régimes par rapport aux besoins ou préférences des employés. Les éléments subjectifs et le niveau d'abstraction présents dans cette méthode la rendent difficile à exploiter.

On a donc pu constater les limites inhérentes à chacune des approches retenues et réaliser l'importance de la composition de l'enveloppe de rémunération tout autant que de sa mesure globale. Charge financière, générosité relative et qualité des régimes sont trois facettes très importantes de la même réalité soit la rémunération globale.

1.3 Les sources de données

Le lecteur doit être sensibilisé aux limites posées par les sources disponibles. Pour mesurer autant de variables, avec deux approches distinctes, de multiples sources sont mises à contribution. La discussion sur les aspects détaillés des sources utilisées dans chacune des approches est reprise dans les sections appropriées du rapport. Quelques aspects généraux méritent cependant d'être rappelés.

L'Institut n'effectue pas d'enquêtes lui-même. A l'intérieur de l'appareil étatique québécois, le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail (C.R.S.M.T.) exerce cette fonction. L'Institut utilise abondamment cette source et la complète avec d'autres qui lui sont accessibles.

Les salaires moyens du secteur public québécois relatifs aux emplois repères utilisés proviennent du Conseil du trésor du Québec. Ils sont basés sur les échelles de salaires de 1987 et couvrent les effectifs réguliers à temps complet pour la période allant de juillet 1986 à juin 1987.

Les salaires moyens du secteur A.S.Q. proviennent de cinq sources. Ils étaient en vigueur normalement durant l'été 1987.

Les données portant sur les avantages sociaux (déboursés, fréquences et caractéristiques) ne sont recueillies qu'à tous les deux ans. Elles sont donc plus anciennes que les données salariales.

Le contenu des avantages sociaux et des conditions de travail change plus lentement que les salaires. La mesure de leur valeur ou des déboursés encourus est moins sensible à l'écoulement du temps si l'on prend la précaution d'ajuster les estimés pour tenir compte du fait qu'une majorité de ces avantages est proportionnelle au salaire. L'Institut a effectué les ajustements nécessaires sur les salaires afin de déterminer la valeur des avantages sociaux.

L'I.R.I.R. a publié, en mai 1988, une mise à jour de son rapport de novembre 1987 afin de rendre accessibles le plus tôt possible les données d'enquête les plus récentes. L'expérience sera répétée en 1989.

2. ÉTAT COMPARÉ DE LA RÉMUNÉRATION: CONSTATATIONS

On trouvera dans cette section des résultats par catégorie et par emploi repère. La comparaison est effectuée sur les principales composantes de la rémunération globale. Quant à l'écart, il est calculé sous forme d'indice de la façon suivante:

$$\frac{\text{Rémunération moyenne A.S.Q.}}{\text{Rémunération moyenne du secteur public}} \times 100$$

Dès qu'un regroupement des indices est effectué soit par catégorie, soit pour l'ensemble des emplois repères, il est pondéré sur la base des effectifs des emplois repères du secteur public.

2.1 Synthèse des résultats

Dans cette section, on présente les résultats des indices comparatifs de la rémunération directe, annuelle et globale par catégorie et pour l'ensemble des emplois repères selon les méthodes des déboursés et des coûts simulés.

Tableau 1
Indices comparatifs, méthodes des déboursés et des coûts simulés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble, secteurs: A.S.Q./public
(secteur public = 100)

	Rémunération directe		Rémunération annuelle		Rémunération globale	
	Déboursés	Coûts simulés	Déboursés	Coûts simulés	Déboursés	Coûts simulés
Professionnels	106	105	110	107	104	102
Techniciens	101	101	103	101	97	98
Employés de bureau	105	105	106	104	100	102
Employés d'entretien et service	106	105	104	106	101	104
Ensemble des emplois repères	105	104	106	105	100	102

Les constatations de l'Institut démontrent une avance du secteur A.S.Q. au plan de la rémunération directe pour l'ensemble des emplois repères. Cette avance demeure sensiblement la même lorsque l'on compare les rémunérations annuelles. Les employés du secteur A.S.Q. reçoivent donc une valeur de rémunération plus grande que ceux du secteur public lorsque l'on ne considère ni la durée normale de travail, ni le temps chômé et payé. On doit cependant éviter de généraliser ces observations pour tous les emplois repères ou pour toutes les catégories d'emplois. Les techniciens, par exemple, sont presque à parité en termes de rémunération directe et de rémunération annuelle alors que l'écart est beaucoup plus considérable chez les professionnels.

Lorsque l'on prend en considération la durée de présence au travail pour en arriver à la mesure de la rémunération globale, la différence constatée en faveur du secteur A.S.Q. pour l'ensemble des emplois repères disparaît à peu près complètement. Cette différence demeure positive dans le cas des professionnels, mais elle diminue sensiblement. Pour les techniciens cette tendance est inversée et le secteur public est en avance de deux à trois points.

Les indices dégagés par l'une ou l'autre des approches donnent un complément utile aux parties sur l'écart observé. En considérant la rémunération globale selon l'approche des déboursés, aucun des secteurs n'est en avance sur l'autre. La charge financière encourue par les employeurs des deux secteurs pour l'année est comparable.

Par contre, quand on regarde la valeur des régimes de rémunération consentis, indépendamment des divers facteurs qui influencent les déboursés et qui ne sont pas reliés au contenu même des avantages sociaux, le secteur A.S.Q. apparaît en avance de 2 % par rapport au secteur public.

Les indices de la rémunération directe sont similaires pour les deux méthodes et ce, par catégorie et pour l'ensemble des emplois repères. Cela s'explique parce que les deux méthodes utilisent les mêmes indices salariaux dont l'incidence est prédominante dans la rémunération directe. La légère différence provient de l'effet des remboursements de congés de maladie. Pour les coûts simulés, on tient compte de la valeur actuelle d'un coût futur pour l'employeur. Or, pour le sous-secteur de la fonction publique, il existe une banque de maladie que les salariés peuvent se faire rembourser ultérieurement. La méthode des déboursés, elle, ne tient compte que des sommes versées durant l'année.

Pour les indices de la rémunération annuelle et pour la rémunération globale, les différences entre les méthodes, pour chaque catégorie et pour l'ensemble des emplois repères, s'expliquent par la prise en compte des caractéristiques des régimes et des populations comparées dans le calcul de la valeur des éléments de rémunération indirecte.

Aucune de ces méthodes ne comporte de jugement sur la qualité des régimes offerts et l'approche des indices qualitatifs aurait capté cette facette. Par contre, le descriptif des avantages sociaux permet de constater que les salariés du secteur public devancent les A.S.Q. quant aux régimes de retraite, à la protection en cas de maladie ou d'accident, aux congés de maternité et paternité, au niveau d'autres régimes du temps chômé et en ce qui concerne la sécurité d'emploi. Les A.S.Q. sont par ailleurs en avance au chapitre des assurances telles que l'assurance-vie, l'assurance-invalidité à long terme et l'assurance-soins dentaires.

On reprendra ces résultats dans les sections suivantes et les différences constatées seront détaillées et expliquées.

2.2 La méthode des déboursés

Cette méthode permet d'intégrer le coût des avantages sociaux aux salaires. Elle consiste à quantifier les divers éléments de la rémunération au moyen des dépenses encourues par l'employeur. Ces coûts sont exprimés en valeur monétaire ou en pourcentage du salaire et excluent la contribution des salariés aux régimes des avantages sociaux. La méthode des déboursés ne compare toutefois que les dépenses engagées et ne précise donc pas la qualité des régimes de rémunération offerts aux salariés.

2.2.1 Les sources et la méthodologie

Les 63 emplois repères utilisés font partie de 82 définis par l'enquête sur la rémunération des emplois repères au Québec (1987) du C.R.S.M.T.

Les données salariales du secteur A.S.Q. proviennent des sources déjà utilisées dans les comparaisons antérieures: le Bureau de recherches sur les traitements (B.R.T.), les sociétés conseils en rémunération Hay et T.P.F.& C., l'Institut des relations industrielles du Québec (I.R.I.Q.) et le C.R.S.M.T. Ces données sont les mêmes que celles de la Mise à jour du troisième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R. Pour chacun des emplois repères, les données de chaque source ont été qualifiées selon des critères reliés à la pertinence de l'emploi ainsi qu'à la quantité et à la qualité des observations. Les salaires moyens utilisés ici représentent un regroupement des données les plus fiables pour couvrir les 63 emplois repères[2].

Les données observées et non estimées sur le coût des avantages sociaux et des conditions de travail proviennent de l'enquête de 1987 du C.R.S.M.T.[3] Cette dernière couvre l'année 1985 pour le secteur A.S.Q. et l'année 1984 pour le secteur public. Ces données sont obtenues par catégorie occupationnelle et sont, par la suite, imputées aux emplois repères.

Les coûts utilisés pour les avantages sociaux représentent les coûts pour l'ensemble des établissements enquêtés. Ils comprennent donc les établissements qui offrent l'avantage ainsi que ceux qui ne l'offrent pas parmi les répondants à l'enquête. Par conséquent, le coût reporté ne représente pas le coût de l'employeur pour offrir l'avantage mais plutôt la charge financière totale moyenne des établissements qui offrent et qui n'offrent pas l'avantage.

En d'autres mots, le coût reporté n'est pas celui de l'avantage lui-même mais plutôt la charge financière moyenne des établissements en tenant compte de ceux qui ne l'offrent pas. Les déboursés reportés ne représentent donc pas le coût qu'un employeur aurait à rencontrer s'il décidait d'offrir cet avantage.

2.2.2 Présentation et analyse des résultats

On trouvera ci-dessous les résultats des indices comparatifs de la rémunération globale par catégorie selon les emplois repères et pour l'ensemble. Les résultats détaillés en valeur monétaire et par indice sont présentés à l'annexe B.

2.2.2.1 Ensemble des emplois repères

Tableau 2
Indices comparatifs de la rémunération, déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble, secteurs: A.S.Q./public
(secteur public = 100)

Catégories d'emplois	Indices de la rémunération directe	Indices de la rémunération annuelle	Indices de la rémunération globale
Professionnels	106	110	104
Techniciens	101	103	97
Employés de bureau	105	106	100
Employés d'entretien et service	106	104	101
Ensemble des emplois repères	105	106	100

La méthode des déboursés permet de constater que la charge financière des deux secteurs est équivalente pour l'ensemble des salariés détenant les emplois repères lorsque l'on considère la rémunération globale.

En tenant compte uniquement des sommes engagées par l'employeur sans prendre en considération les éléments temporels, on constate que, pour l'ensemble, les autres salariés québécois reçoivent une rémunération annuelle supérieure de 6 % à celle des salariés du secteur public.

2.2.2.2 Les professionnels

La figure 2 permet d'examiner les trois principales composantes de l'ensemble de la rémunération selon les indices de comparaison pour chacun des emplois repères de professionnels.

Les indices de rémunération directe représentent le salaire et les remboursements de congés de maladie. D'une manière générale, l'inclusion de ce dernier élément aux indices salariaux agit de façon non significative sur l'écart obtenu à la rémunération directe. En d'autres mots, les indices de la rémunération directe sont à un point près des indices salariaux[4].

Comme on peut le constater, pour 11 des 14 emplois repères, la rémunération directe reçue par les autres salariés québécois est supérieure à celle du secteur

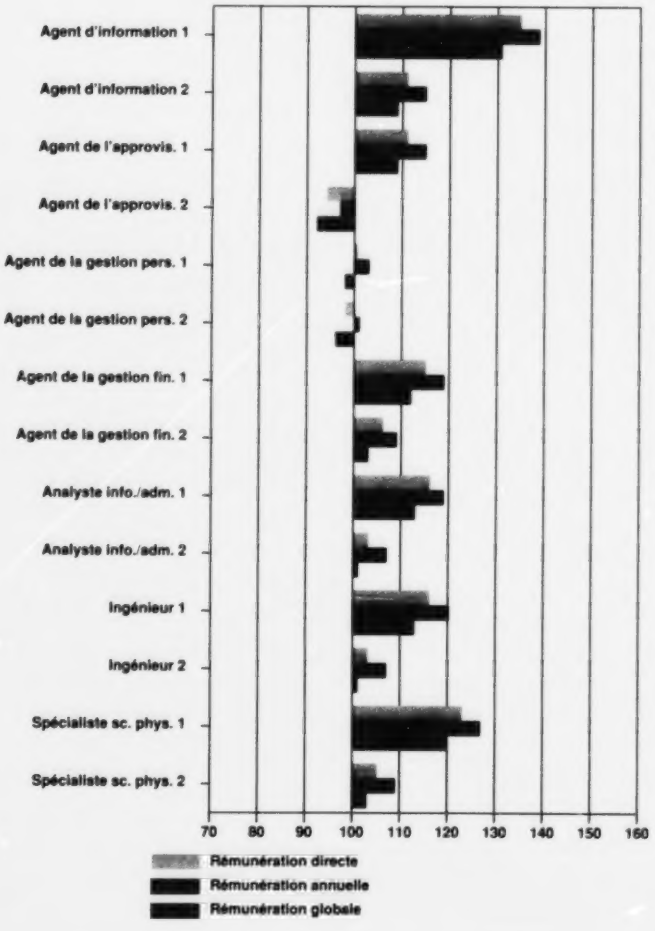
2. *Mise à jour du troisième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R.*, Montréal, mai 1988.
3. *Enquête sur la rémunération globale des emplois repères au Québec, en 1987*, Ministère du Travail, Québec, 1987.
4. Les indices salariaux réfèrent à la dernière comparaison salariale: *Mise à jour du troisième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R.*, Montréal, mai 1988.

public. Seuls les titulaires des emplois «agent d'approvisionnement 2», et «agent de gestion du personnel 2» sont mieux rémunérés que les A.S.Q. occupant des emplois comparables.

Les indices varient beaucoup entre ces emplois. On note aussi que l'emploi repère de niveau 2 présente toujours un indice inférieur à celui de l'emploi repère de niveau 1 pour un même corps d'emploi.

Figure 2

Indices comparatifs de la rémunération, déboursés, catégorie «professionnels», par emploi repère, secteurs: A.S.Q./public
(secteur public = 100)



En examinant les indices de la rémunération annuelle, on constate qu'ils suivent la même tendance mais sont supérieurs de trois à quatre points par rapport à ceux de la rémunération directe. Cela s'explique par l'influence de la rémunération indirecte. Cette dernière représente les sommes normalement versées à des tiers au nom des employés pour leur procurer un avantage.

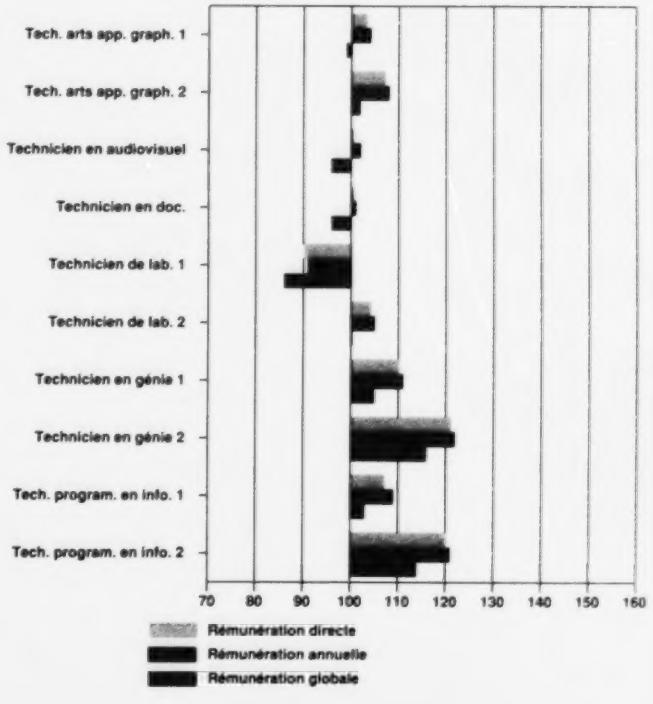
On note que la rémunération globale est inférieure de cinq à huit points par rapport à la rémunération annuelle du fait des heures rémunérées moins longues pour les professionnels du secteur public et des heures chômées et payées plus longues pour ces mêmes salariés par rapport aux autres salariés québécois.

2.2.2.3 Les techniciens

Pour sept des dix emplois repères, la rémunération directe reçue par les titulaires du secteur public est inférieure à celle des A.S.Q. Seuls les salariés de l'emploi repère «technicien de laboratoire 1» reçoivent une rémunération directe supérieure à celle des A.S.Q. Contrairement aux professionnels, les techniciens de niveau 1 ont un indice plus faible que ceux du niveau 2 pour le même corps d'emploi.

Figure 3

Indices comparatifs de la rémunération, déboursés, catégorie «techniciens», par emploi repère, secteurs: A.S.Q./public
(secteur public = 100)



Les indices de la rémunération annuelle augmentent de un à deux points par rapport à ceux de la rémunération directe alors que ceux de la rémunération globale baissent de cinq à sept points par rapport à la rémunération annuelle. L'effet combiné des heures joue dans la même proportion que pour les professionnels.

Il est intéressant de souligner que, pour 50 % des emplois repères de techniciens du secteur public, la rémunération globale calculée à partir de la méthode des déboursés est supérieure ou égale à celle des A.S.Q.

2.2.2.4 Les employés de bureau

La catégorie «bureau» est celle qui regroupe le plus d'emplois repères et qui contient le plus grand nombre de salariés comparés du secteur public.

On note par la figure 4 que, pour 19 des 24 emplois repères, la rémunération directe reçue par les titulaires du secteur public est inférieure à celle des A.S.Q. pour des emplois comparables.

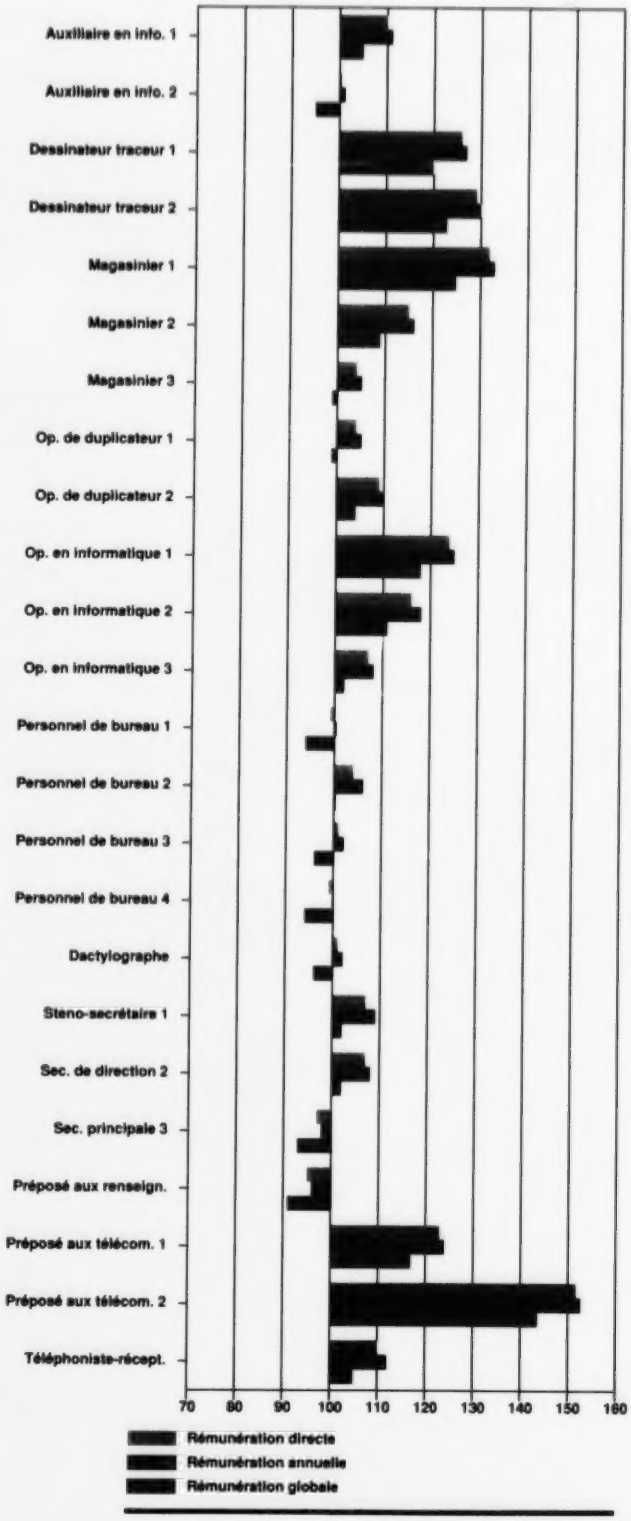
Les salariés des emplois repères «personnel de bureau 1», «personnel de bureau 4», «secrétaire principale 3», et «préposé aux renseignements» ont une rémunération directe supérieure aux autres salariés québécois. Dans l'ensemble, les indices varient beaucoup d'un emploi repère à un autre.

On remarque que les indices de la rémunération annuelle suivent de façon constante ceux de la rémunération directe à un point près.

L'effet combiné des heures rémunérées et du temps chômé réduit de façon significative les indices de la rémunération globale de cinq à neuf points par rapport à la rémunération annuelle. Pour près de 42% des emplois repères du secteur public, la rémunération globale calculée est égale ou supérieure à celle des autres salariés québécois.

Figure 4

Indices comparatifs de la rémunération, déboursés, catégorie «employés de bureau», par emploi repère, secteurs: A.S.Q./public
(secteur public = 100)

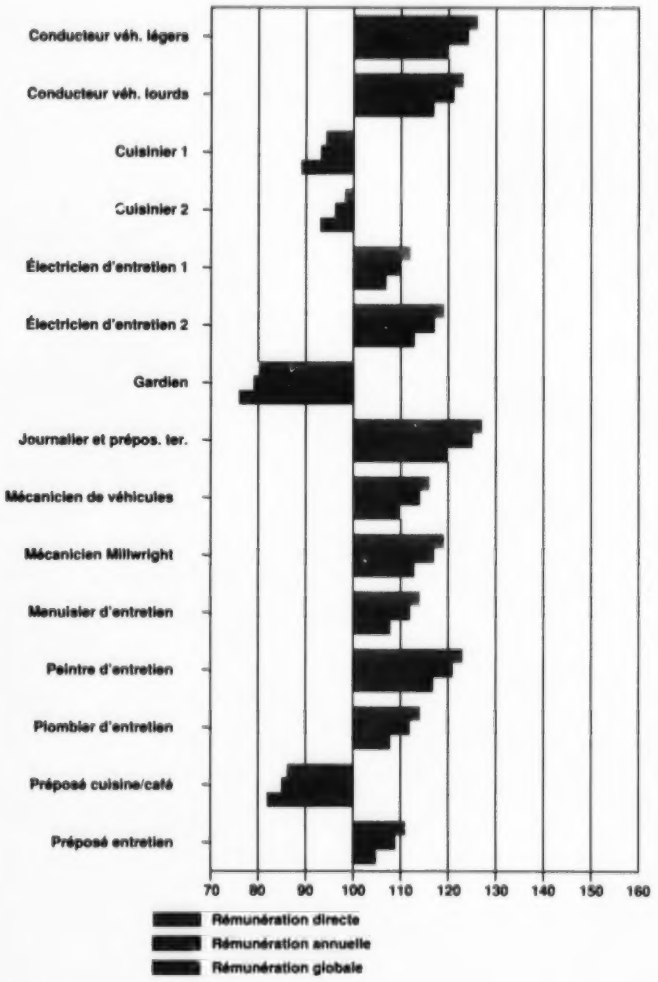


2.2.2.5 Les employés d'entretien et service

Pour 11 des 15 emplois repères, la rémunération directe reçue par les salariés du secteur public est inférieure à celle des autres salariés québécois.

Figure 5

Indices comparatifs de la rémunération, déboursés, catégorie «entretien et service», par emploi repère, secteurs: A.S.Q./public
(secteur public = 100)



Les salariés des emplois repères «cuisinier 1», «cuisinier 2», «gardien» et «préposé à la cuisine et à la cafétéria» reçoivent une rémunération supérieure à celle des A.S.Q. Lorsque l'on considère les indices de la rémunération annuelle, ils sont de un à deux points inférieurs à ceux de la rémunération directe, contrairement aux autres catégories d'emplois. Cette situation s'explique par le coût plus élevé des éléments de la rémunération indirecte dans le secteur public.

Par l'effet combiné des heures rémunérées et du temps chômé, les indices de la rémunération globale diminuent d'environ trois à cinq points par rapport à ceux dégagés de la rémunération annuelle.

2.2.3 Importance des éléments de la rémunération

Dans cette section, on détermine pour chacun des secteurs l'importance que représentent les divers éléments de la rémunération selon la méthode des déboursés de l'employeur.

Le tableau 3 indique les coûts de l'employeur exprimés en pourcentage du salaire pour les divers avantages sociaux et conditions de travail selon les catégories d'emplois et pour l'ensemble. Les données en valeur monétaire sont présentées à l'annexe C.

On remarque que les avantages sociaux et conditions de travail représentent environ 33 % du salaire pour l'ensemble des salariés comparés et ce, tant pour le secteur public que pour le secteur A.S.Q. Par catégorie, les résultats varient quelque peu de l'ensemble bien qu'on constate, dans le secteur public, des différences dans l'importance des avantages sociaux. En effet, la part des avantages sociaux et conditions de travail représente 29 % du salaire pour les professionnels et 35 % pour les employés d'entretien et service. Les données du secteur A.S.Q. sont plus homogènes à travers les catégories.

Dans le poste «autre rémunération directe» (qui exclut le salaire reçu), l'élément «remboursement de congés de maladie» a un coût peu significatif (moins de 1 %). Toutefois, on constate des différences entre les catégories, notamment dans le secteur public. A l'examen des données par sous-secteur (éducation, santé et services sociaux, fonction publique), on note que des régimes différents de congés de maladie de même que la prépondérance de certains sous-secteurs en termes d'effectifs expliquent ces résultats.

La rémunération indirecte est la composante qui a le plus de portée dans l'ensemble des avantages sociaux. Les employeurs encourent des déboursés importants pour les régimes étatiques, soit près de la moitié de leurs coûts en rémunération indirecte. Les différences observées entre les secteurs comparés et entre les catégories s'expliquent par l'imposition d'un maximum de gains admissibles relié au salaire pour certains régimes, ainsi que par des taux de cotisations différents à la Commission de la santé et sécurité au travail (C.S.S.T.).

Les régimes de retraite, avec un déboursé équivalant à 5 % ou plus du salaire, constituent un autre élément de poids. Il faut signaler toutefois que l'écart important constaté entre le secteur public et le secteur A.S.Q. dans les différentes catégories est dû à la forte représentation de certaines entreprises du secteur A.S.Q. possédant des régimes pour lesquels la contribution de l'employeur a été considérable sur la base des données disponibles pour 1985.

Les déboursés de l'assurance-salaire présentent aussi une différence significative entre les secteurs pour l'ensemble des salariés comparés, l'employeur du secteur public en assumant la totalité du coût. La proportion particulièrement élevée pour la catégorie «entretien et service» pourrait s'expliquer par une utilisation du régime plus fréquente et pour de plus longues périodes.

Relativement aux autres assurances, les employeurs du secteur A.S.Q. consacrent une somme plus importante pour cette protection (plus de 1 %). L'assurance-vie de base et l'assurance-maladie complémentaire constituent les seuls éléments pour ce regroupement dans le secteur public alors que le secteur A.S.Q. ajoute diverses autres assurances dont l'assurance-invalidité et l'assurance-soins dentaires.

L'importance accordée à l'élément «compensation pour congés parentaux» (qui comprend surtout des régimes de congés de maternité) reflète la réalité des secteurs, à savoir l'existence d'un régime dans le secteur public et sa quasi-inexistence dans le secteur A.S.Q.

Les congés annuels représentent la part la plus importante du temps chômé. C'est aussi l'élément où la différence entre les deux secteurs est la plus grande (environ un point de pourcentage) pour ce regroupement. La proportion des congés fériés et des autres éléments du temps chômé est relativement comparable dans les deux secteurs.

Tableau 3
Importance des avantages sociaux et conditions de travail, déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble, secteurs: A.S.Q./public
(en % du salaire)

	Professionnels		Techniciens		Bureau		Entretien et service		Ensemble	
	Pub.	A.S.Q.	Pub.	A.S.Q.	Pub.	A.S.Q.	Pub.	A.S.Q	Pub.	A.S.Q.
Autre rém. directe										
Remb. congés maladie	0,3	0,2	0,9	0,2	0,7	0,2	1,3	0,9	0,8	0,4
Rem. indirecte										
Régime de retraite	5,0	7,9	5,0	7,9	5,0	7,2	5,0	4,6	5,0	6,6
Ass. salaire	0,6	0,6	1,7	0,6	1,9	0,7	4,3	1,2	2,4	0,8
Autres assurances[a]	0,2	1,4	0,2	1,4	0,3	1,5	0,3	1,4	0,3	1,4
Comp. congés parent.	0,6	0,2	1,3	0,1	1,5	0,6	0,7	0,1	1,1	0,3
Régime étatique	6,8	6,9	8,3	7,5	8,3	8,2	8,3	9,5	8,0	8,3
Total autre directe et indirecte	13,5	17,2	17,4	17,7	17,7	18,4	19,9	17,7	17,6	17,8
Temps chômé										
Congés fériés	5,0	4,8	5,0	4,8	5,0	4,7	5,0	4,6	5,0	4,7
Congés annuels	7,9	7,0	7,9	7,0	8,0	7,0	8,0	7,5	8,0	7,2
Autre temps chômé	2,7	2,7	2,9	2,7	2,9	2,9	2,5	2,4	2,8	2,7
Total temps chômé	15,6	14,5	15,8	14,5	15,9	14,6	15,5	14,5	15,8	14,6
Total avant. sociaux et cond. de travail par rapport aux sal.	29,1	31,7	33,2	32,2	33,6	33,0	35,4	32,2	33,4	32,4

a Le calcul des pourcentages tient compte des primes fixes.

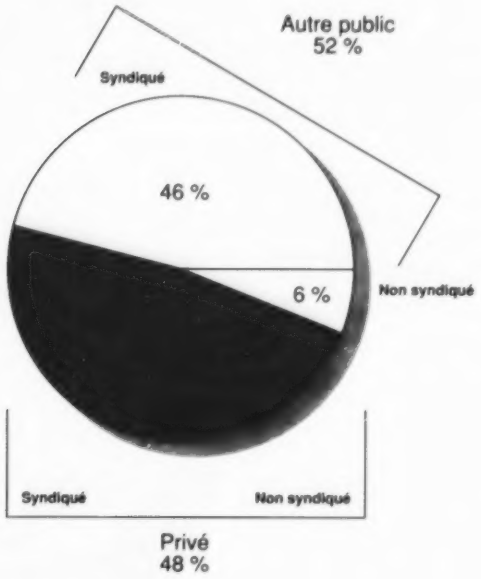
2.2.4 Segmentation des marchés de référence A.S.Q.

Le C.R.S.M.T. est l'unique source pour cet exercice car il est le seul à offrir les données nécessaires pour permettre ces ventilations. Le calcul des indices de la rémunération globale est basé sur la méthode des déboursés.

La répartition des observations des données salariales et des données sur les avantages sociaux est illustrée aux figures 6 et 7.

Figure 6

Données salariales, répartition des observations du secteur A.S.Q. selon la syndicalisation et le secteur d'activité



Pour les données salariales:

— Le regroupement «autre public» compte pour 52 % des observations totales, 48 % des observations appartenant au secteur privé;

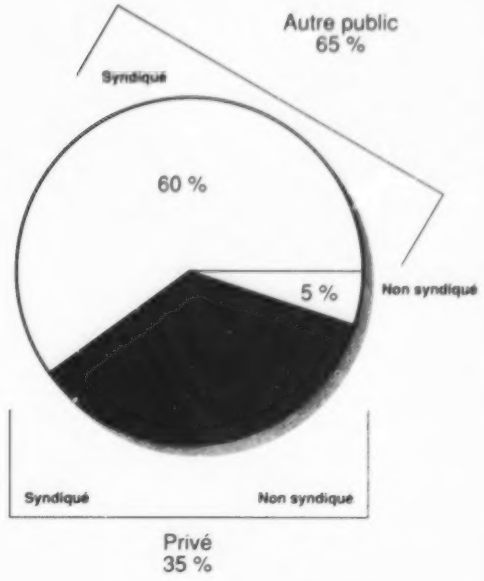
— La proportion d'effectifs attribuables au regroupement «autre public» se répartit entre 46 % de syndiqués et 6 % de non-syndiqués;

— D'autre part, les observations du secteur privé comportent une proportion de non-syndiqués (26 %) légèrement supérieure aux syndiqués (22 %).

Les observations totales du marché A.S.Q. pour le volet salarial s'établissent à 68 % de salariés syndiqués et 32 % de salariés non syndiqués.

Figure 7

Données sur les avantages sociaux, répartition des observations du secteur A.S.Q. selon la syndicalisation et le secteur d'activité



Pour les données sur les avantages sociaux utilisées pour le calcul de la rémunération, la répartition est différente:

— Le regroupement «autre public» compte pour 65 % des observations totales A.S.Q., 35 % provenant d'observations du secteur privé;

— La proportion des effectifs attribuables au regroupement «autre public» se répartit entre 60 % de syndiqués et 5 % de non-syndiqués;

— D'autre part, les effectifs du secteur privé comportent une proportion de 15 % de syndiqués et 20 % de non-syndiqués.

Les observations totales du marché A.S.Q. se composent de 75 % d'effectifs syndiqués et de 25 % d'effectifs non syndiqués.

Tableau 4
Indices de rémunération globale pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q./public
(secteur public = 100)

	Syndiqué	Non-syndiqué	Ensemble
Privé	101	87	90
Autre public	106	96	105
Ensemble A.S.Q.	104	87	98

Les syndiqués du secteur A.S.Q. reçoivent une rémunération supérieure de 4 % à ceux du secteur public.

Le salarié du secteur public est favorisé lorsqu'on le compare au salarié non syndiqué du secteur A.S.Q. La faible proportion des effectifs non syndiqués du secteur «autre public» agit de façon moins prononcée sur l'indice enregistré.

On constate que la rémunération globale de l'ensemble des salariés syndiqués et non syndiqués du secteur A.S.Q. est légèrement inférieure à celle de l'ensemble des salariés du secteur public.

Cependant, il serait hasardeux de dégager des constatations sur l'ensemble des indices tant sur l'impact du phénomène de la syndicalisation que sur celui d'un marché de référence en particulier. Par exemple, un indice d'ensemble de 90 pour le secteur privé indique que les salariés du secteur public ont une rémunération globale supérieure de 11 % à celle des salariés du secteur privé. Or, cette différence peut être reliée au phénomène de la syndicalisation.

2.3 La méthode des coûts simulés

La méthode des coûts simulés consiste à estimer la valeur comparée d'enveloppes de rémunération différentes en normalisant les variables qui ne sont pas reliées au contenu des régimes. Il s'agit essentiellement d'évaluer, sur une base uniforme, le coût de régimes qui sont en vigueur chez différents employeurs.

Pour sa comparaison, l'Institut a utilisé les employés du secteur public comme population de référence. Cette méthode consiste à comparer la rémunération globale versée aux salariés du secteur public à celle qu'ils recevraient s'ils étaient assujettis aux régimes du secteur A.S.Q.

Pour appliquer la méthode des coûts simulés, on a défini des régimes types représentatifs de ce qui se retrouve chez les autres salariés québécois. On a estimé le coût qu'il faudrait encourir pour appliquer ces régimes à la population du secteur public en utilisant des hypothèses actuarielles et des méthodes d'estimation uniformes. De cette façon, on parvient à mesurer des régimes différents, indépendamment de toutes les autres variables qui peuvent affecter la dépense encourue par l'employeur lors d'une période donnée.

En plus de permettre de comparer la valeur totale de différents régimes, l'approche des coûts simulés permet de quantifier l'importance relative de certaines de leurs dispositions détaillées.

Dans cette section, on présente d'abord les sources et la méthodologie utilisées spécifiquement pour l'approche des coûts simulés. On analyse ensuite les valeurs de rémunération globale comparée des secteurs publics et A.S.Q. pour les différentes catégories professionnelles; on poursuit par une analyse détaillée de la comparaison des valeurs des différents éléments de l'enveloppe de rémunération.

2.3.1 Les sources et la méthodologie

Pour cette année, la composante salaire dans l'équation de la rémunération globale provient des salaires moyens observés sur le marché. En théorie pure il faudrait, pour respecter la logique complète des coûts simulés, en arriver à imputer à la population du secteur public les politiques salariales applicables aux A.S.Q. Les données requises pour effectuer cet exercice ne sont pas disponibles actuellement. Il est douteux qu'elles le soient dans un proche avenir puisque les politiques salariales du secteur A.S.Q. ne sont pas toujours formelles, ce qui rend difficile l'estimation de leur application à une population normalisée.

La durée normale des heures de travail provient d'une des sources utilisées pour les salaires annuels. Cette année, la durée normale des heures de travail ne varie pas en fonction des différences de population ou d'hypothèses puisque la comparaison se limite aux heures régulières.

Les données sur les autres régimes de rémunération du secteur public proviennent du Conseil du trésor du Québec, de la Commission administrative des régimes de retraites et d'assurance (C.A.R.R.A.) et de l'étude des conventions collectives effectuée par l'I.R.I.R.

Du côté des autres salariés québécois, des régimes types ont été bâtis à partir des fréquences et caractéristiques des régimes observés. On a utilisé pour ce faire des statistiques provenant principalement du Bureau de recherches sur les traitements (B.R.T.) en date du 1er janvier 1986[5]. Les valeurs de ces régimes types ont été pondérées en utilisant leur fréquence relative dans le marché A.S.Q.[6]

5. Bureau de recherches sur les traitements, *Avantages sociaux et conditions de travail. Fréquence et caractéristiques. Canada, 1er janvier 1986*, Ottawa, 1986.

6. On trouvera les caractéristiques des régimes types à l'annexe D.

Ces régimes types ont ensuite été comparés aux données disponibles d'autres sources et soumis pour critique à des personnes-ressources de la Régie des rentes du Québec, de la C.A.R.R.A. et de la firme d'actuaires impliquée dans les traitements mathématiques nécessaires pour réaliser les estimés de coûts simulés.

Les données permettant de décrire la population du secteur public proviennent du Conseil du trésor du Québec et de la C.A.R.R.A. La période de référence applicable s'étend du 1er juillet 1985 au 30 juin 1986. Ces données sont basées sur les effectifs réguliers, mesurés en équivalent du temps complet. Il entre dans la logique même des coûts simulés que l'on n'ait pas besoin d'obtenir de données sur les caractéristiques socio-démographiques des autres salariés québécois.

Pour évaluer les régimes de retraite, d'assurance, de protection en cas de maladie et d'accident et les congés de maternité et de paternité, la méthode utilisée est celle de la «prime nivelée depuis l'âge d'entrée». Cette méthode consiste à estimer la valeur actuarielle de toutes les prestations prévues pour un employé en vertu d'un régime donné pendant toute la durée de son emploi. Cette valeur est établie sur une base annuelle, soit sous forme d'un montant constant dans le cas des bénéfices calculés en valeur absolue, soit en proportion constante du salaire pour les régimes dont les avantages sont représentés en pourcentage du salaire.

Le coût simulé pour l'employeur est le coût moyen annuel qu'il lui faut encourir pour consentir ces avantages après déduction des cotisations des employés prévues à ces régimes.

Le calcul effectué tient compte des probabilités de départs, décès, etc. ainsi que des taux d'inflation, d'augmentation de salaire, d'intérêts, etc.

Pour simuler l'effet des congés annuels et des jours fériés, les régimes du secteur A.S.Q. ont été appliqués aux effectifs actuels du secteur public. On a comparé le résultat de ces calculs aux moyennes observées à l'intérieur du secteur public.

Les hypothèses démographiques et économiques utilisées dans l'évaluation des régimes de retraite sont celles qui sont couramment employées par la C.A.R.R.A. dans l'évaluation du R.R.E.G.O.P., à l'exception de certaines hypothèses complémentaires qui ont été fournies par la firme d'actuaires. Les évaluations sur la base de la méthode de prime nivelée depuis l'âge d'entrée ont été basées sur 24 profils types de salariés du secteur public: un salarié et une salariée de chacune des quatre catégories d'emplois, de chacun des trois sous-secteurs du secteur public. Ces profils types de salariés ont été établis à partir de caractéristiques tels l'âge et l'ancienneté moyens des salariés de chacun des sous-secteurs étudiés[7].

2.3.2 Présentation des résultats

2.3.2.1 Indices comparatifs

Les résultats globaux obtenus par l'application de la méthode des coûts simulés pour les différentes catégories professionnelles apparaissent au tableau 5.

Tableau 5
Indices comparatifs de la rémunération, coûts simulés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble, secteurs: A.S.Q./public
(secteur public = 100)

	Rémunération directe	Rémunération annuelle	Rémunération globale
Professionnels	105	107	102
Techniciens	101	101	98
Employés de bureau	105	104	102
Employés d'entretien et service	105	106	104
Ensemble des emplois repères	104	105	102

On constate à la lecture de ce tableau que la rémunération annuelle de l'ensemble des A.S.Q. (toutes catégories) est en avance de 5 % sur celle du secteur public. Cette différence disparaît à peu près complètement sous l'effet des heures rémunérées.

Par ailleurs, la mesure de la rémunération globale donne une avance de 2 % aux A.S.Q. par rapport au secteur public. Lorsque l'on analyse les résultats par catégories d'emplois, on constate que le fait de tenir compte des heures réduit l'indice comparatif de 2 à 5 % selon les catégories.

7. Les profils types sont présentés à l'annexe E et les principales hypothèses utilisées, à l'annexe F.

2.3.2.2 Composition des enveloppes de rémunération

Le tableau 6 donne en détail les résultats des calculs de simulation pour chacune des composantes de l'enveloppe dont on a tenu compte. En effet, plutôt que de présenter des résultats détaillés par emploi repère, on met en lumière les différences de valeur de chacune des variables déterminantes et des caractéristiques qui sous-tendent les estimations réalisées.

Les résultats, en pourcentage du salaire de base, sont présentés et analysés pour trois volets distincts, soit: la rémunération directe, la rémunération indirecte, le temps chômé et payé. Les résultats détaillés par emploi repère apparaissent à l'annexe G.

2.3.2.3 La rémunération directe

Le seul élément de rémunération directe distinct du salaire dont on a tenu compte sous cette rubrique est le remboursement des congés de maladie. Leur valeur est peu significative dans l'ensemble de l'enveloppe de rémunération globale. On ne retrouve cet élément que très peu souvent chez les A.S.Q.

Le secteur public obtient un résultat plus élevé compte tenu que ses régimes de congés de maladie en vigueur, qu'ils soient cumulatifs ou non, offrent tous un remboursement des congés de maladie non utilisés. Ce remboursement peut survenir à la fin de l'année dans les secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux, ou encore lors de la fin d'emploi dans la fonction publique.

Même si les remboursements de congés de maladie constituent une part peu coûteuse dans l'enveloppe de rémunération, la différence entre les deux régimes a plus d'impact sur la comparaison que la différence que l'on retrouve entre les valeurs des régimes de retraite, par exemple. L'incidence sur la comparaison se situe autour de 1 % du salaire de base. On ne peut donc la négliger.

Pour les catégories des techniciens et des employés de bureau, cet élément a un impact sur la comparaison qui dépasse l'incidence du total de la rémunération indirecte. Pour l'ensemble des catégories, l'impact des remboursements de congés de maladie représente une différence de 1,2 % du salaire entre le secteur public et le secteur A.S.Q. Par comparaison, le total de la rémunération indirecte représente moins de 0,5 % et l'impact total du temps chômé représente moins de 1 %.

2.3.2.4 La rémunération indirecte

Régimes de retraite

Dans l'ensemble de la rémunération indirecte, les régimes de retraite privés représentent l'élément le plus important, par son coût total, parmi tous les avantages sociaux. C'est également cet avantage qui exige les cotisations les plus élevées de la part des employés. La valeur de la contribution patronale aux régimes de retraite (valeur totale du régime moins la cotisation requise de l'employé) représente, selon les catégories d'emplois, entre 4,1 et 5 % du salaire.

Tableau 6
Importance des avantages sociaux et conditions de travail, méthode des coûts simulés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble, secteurs: A.S.Q./public
(en % du salaire)

Catégories d'emplois		Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés d'entretien et service		Ensemble des catégories	
Caractéristiques des profils d'employés du secteur public	Âge d'embauche	29		26		26		32		28	
	Âge atteint	41		38		40		47		42	
Régimes		Public	A.S.Q.	Public	A.S.Q.	Public	A.S.Q.	Public	A.S.Q	Public	A.S.Q.
Autre rém. directe											
Remb. congés maladie		1,6	0,4	1,3	0,2	1,1	0,2	1,2	(0,1)[a]	1,3	0,1
Rem. indirecte											
Régime de retraite		4,9	5,0	5,0	4,4	4,9	4,2	4,1	4,7	4,7	4,5
Ass.-salaire		1,3	0,1	2,3	0,2	3,1	0,3	6,7	3,1	3,5	1,0
Ass.-inval. longue durée		0,0	0,7	0,0	0,6	0,0	0,6	0,0	0,7	0,0	0,6
Ass.-maladie compl.[a]		0,3	1,1	0,4	1,4	0,5	2,0	0,6	2,6	0,4	1,7
Ass.-vie		0,1	0,9	0,1	0,7	0,1	0,6	0,2	0,9	0,1	0,7
Ass.-soins dentaires[b]		0,0	0,6	0,0	0,7	0,0	1,0	0,0	1,2	0,0	0,8
comp. congé maternité		0,2	0,0	0,4	0,1	0,6	0,1	0,0	0,0	0,4	0,1
Régimes étatiques		6,8	6,8	8,3	8,3	8,3	8,3	8,3	8,3	8,0	8,0
Total rem. indirecte		13,6	15,3	16,4	16,3	17,5	17,1	20,0	21,5	17,2	17,5
Temps chômé											
Congés annuels		7,9	7,2	7,9	7,3	7,9	7,6	7,9	7,7	7,9	7,5
Jours fériés		5,0	4,4	5,0	4,4	5,0	4,4	5,0	4,3	5,0	4,4
Congés de maladie		1,6	2,6	1,9	3,9	2,1	4,7	2,1	3,5	2,0	3,9
Congés de paternité		0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total temps chômé		14,5	14,2	14,8	15,6	15,0	16,8	15,0	15,5	14,9	15,8
Total avant. soc. et cond. de travail		29,7	29,9	32,5	32,2	33,7	34,0	36,2	36,9	33,3	33,4

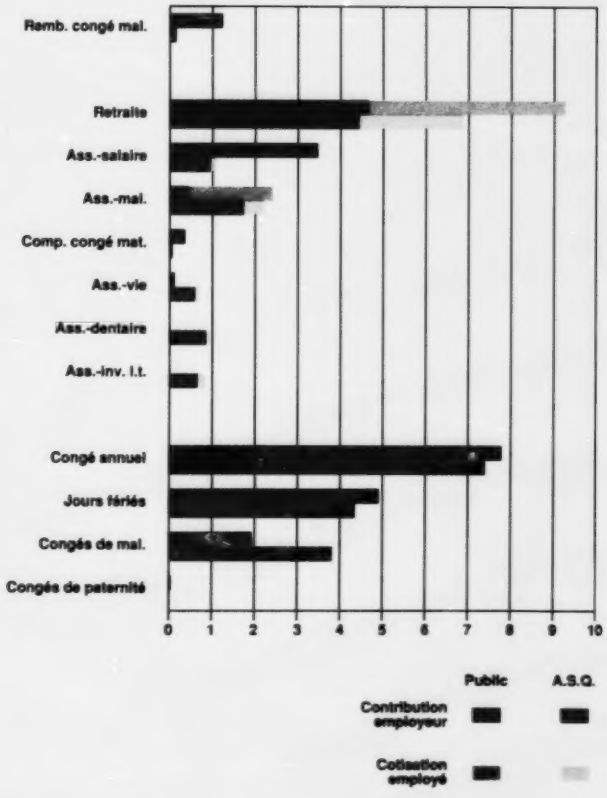
a Le taux de rémunération pendant le congé de maladie est inférieur à 100 %. Cette perte de salaire est plus significative que la valeur du congé de maladie remboursé.
b Le calcul du pourcentage tient compte des primes fixes.

Il existe très peu de différence dans la valeur des régimes du secteur public et du secteur A.S.Q. La comparaison des régimes de retraite a donc très peu d'impact sur la valeur comparée des enveloppes de rémunération globale.

Cette équivalence apparente des régimes de retraite cache cependant des différences importantes dans les dispositions des régimes du secteur public et des A.S.Q. Pour le régime principal du secteur public, le régime de retraite des employés du gouvernement et autres organismes provinciaux (R.R.E.G.O.P.), le coût total du régime atteint 9,4 % du salaire de base. Cependant, le niveau de contribution des employés se situe à environ 4,7 % de leur salaire. Dans le secteur A.S.Q., par comparaison, le coût total des régimes se situe à 7 % du salaire de base seulement. Cependant, les cotisations requises des employés se limitent à environ 2,5 % de leur salaire.

Figure 8

Valeur totale pour l'ensemble des catégories, coûts simulés, avantages sociaux et conditions de travail, secteurs: A.S.Q./public
(en % du salaire)



Le secteur public donne donc des avantages de retraite plus importants mais les employés en défraient eux-mêmes une plus grosse partie des coûts.

Cette situation varie un peu selon les catégories d'emplois. Dans le cas des professionnels, le coût total des régimes des deux secteurs est presque identique. Par contre, les techniciens et les employés de bureau du secteur public bénéficient d'une valeur de rémunération plus grande que dans le secteur A.S.Q. Cette situation est inversée en ce qui touche les employés d'entretien et service.

Le secteur public offre une compensation pendant la pré-retraite pour combler la différence entre les prestations du régime privé et celles de la Régie des rentes du Québec. Cet élément ne se retrouve que partiellement au sein des régimes A.S.Q. Le coût de ce seul élément dans le R.R.E.G.O.P. a été évalué à 1,1 % du salaire pour les employés de bureau, par exemple; pour les régimes du secteur A.S.Q., cette valeur a été déterminée à moins de 0,3 % du salaire.

La situation particulière des employés de la catégorie «entretien et service» s'explique par la plus grande proportion de régimes de retraite à rentes forfaitaires que l'on retrouve pour ces employés dans le secteur A.S.Q. Ces régimes sont pour la plupart payés entièrement par l'employeur, en plus de ne pas être intégrés avec les prestations du Régime de rentes du Québec.

Les principales dispositions qui augmentent le coût total du R.R.E.G.O.P. par rapport aux A.S.Q. sont l'indexation de la rente et le supplément de pré-retraite. Le secteur public offre en effet aux employés assujettis au régime de retraite la pleine indexation des prestations pour les années de service antérieures à 1982 et un ajustement égal à l'indice des prix à la consommation moins 3 % pour les années subséquentes. Par comparaison, les régimes du secteur A.S.Q. offrent une indexation limitée à environ 40 % de l'indice des prix à la consommation, en moyenne. Pour l'ensemble des quatre catégories d'emplois, on a évalué que la formule d'indexation du R.R.E.G.O.P. représentait 2,3 % du salaire. Pour les A.S.Q., cet avantage équivaut à 1,1 % du salaire de base.

Assurances-salaire

On ne peut analyser séparément les régimes d'assurance-salaire à court terme et les régimes d'assurance-invalidité de longue durée. Ces régimes sont généralement coordonnés entre eux quant à la durée et au niveau de protection offerts. On doit également interpréter ces régimes globalement avec les congés de maladie.

Le régime d'assurance-salaire offert dans le secteur public pour l'ensemble des catégories d'emplois prévoit une durée de prestation allant jusqu'à deux ans. Cette durée, par comparaison à la moyenne de six mois garantis dans le secteur A.S.Q., explique que la valeur du régime soit nettement plus élevée dans le secteur public, à 3,5 % du salaire, que dans le secteur A.S.Q., à 1,0 % du salaire.

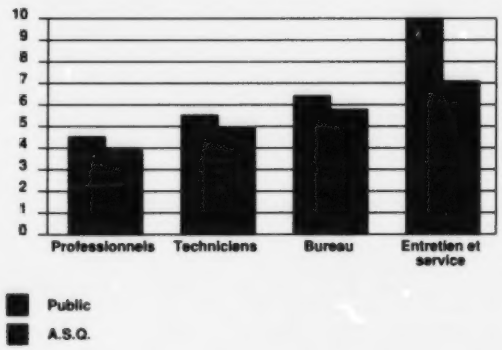
Certains régimes de congés de maladie du secteur A.S.Q. couvrent une période pouvant aller jusqu'à six mois et se substituent ainsi à l'assurance-salaire.

La méthodologie utilisée pour ce rapport tient compte des congés de maladie à l'intérieur du temps chômé et payé puisqu'il s'agit d'une continuation du salaire en période d'absence.

La grande majorité des absences d'une durée excédant six mois dans le secteur A.S.Q. sont assujetties à un régime d'assurance-invalidité de longue durée. Dans ce secteur, la contribution de l'employeur se situe en moyenne à 80 % du coût total pour une valeur de 0,6 % du salaire. Le secteur public offre également une protection de ce genre mais ce régime est facultatif et financé entièrement par les employés.

Figure 9

Coût de l'ensemble des régimes de congés de maladie, de remboursement des congés de maladie, d'assurance-salaire et d'assurance-invalidité de longue durée, secteurs: A.S.Q./public (en % du salaire)



Lorsque l'on considère tous les régimes protégeant le revenu en cas de maladie, on constate que la valeur du régime du secteur public serait considérée plus élevée à travers les catégories d'emplois. Les différences entre celles-ci sont cependant marquées en raison des taux d'utilisation du régime. En effet, les coûts varient considérablement d'une catégorie à l'autre. Chez les professionnels, qui ont la durée moyenne d'absence la plus faible, le coût du régime du secteur public se limite à 4,5 % du salaire. A l'opposé, pour les employés d'entretien et service, la valeur estimée atteint 10 % du salaire car la moyenne des absences est beaucoup plus forte.

Assurances-vie

Bien que la valeur totale des régimes d'assurance-vie dans le secteur A.S.Q. soit inférieure à 1 % du salaire, les régimes de base y sont plus généreux que ceux du secteur public dont le coût est inférieur à 0,2 % du salaire.

Les régimes du secteur A.S.Q. offrent en général un montant garanti qui se calcule sur la base du salaire annuel du participant. La couverture la plus typique est de une ou deux fois le salaire annuel.

Les régimes du secteur public, par comparaison, offrent un montant fixe de 6400 $.

La grande majorité des régimes du secteur A.S.Q. offrent une assurance-vie après retraite payée par l'employeur tandis que cet élément n'est pas disponible dans le secteur public. D'autres assurances, telle que celle pour mort et mutilation accidentelle, se retrouvent dans de nombreux régimes du secteur A.S.Q. et l'employeur assume une partie importante des coûts. Des régimes comparables existent dans le secteur public, mais ils sont facultatifs et entièrement financés par les salariés.

Assurances-maladie complémentaires

Si les régimes d'assurance-maladie complémentaire sont différents entre les deux secteurs à l'égard des détails de la protection offerte, leur coût total ne diffère pas substantiellement. La différence relativement importante dans la valeur mesurée des régimes des secteurs public et A.S.Q. provient plutôt de la part du coût défrayé par l'employeur. Dans le secteur A.S.Q., l'employeur paie en moyenne 80 % des primes tandis que dans le secteur public, cette proportion se situe à 20 % environ.

Par catégorie d'emplois, on constate que la valeur du régime exprimée en pourcentage du salaire, est sensiblement plus basse pour les professionnels que pour les employés d'entretien et service. Ce phénomène provient du fait que le niveau de coût de ces régimes ne dépend pas du salaire atteint mais s'exprime sous forme de montant absolu. Exprimé en pourcentage du salaire, le coût de ces régimes est donc plus bas lorsque le salaire est élevé.

Assurances-soins dentaires

Dans le secteur public, un régime facultatif et entièrement payé par les employés n'existe que dans certaines unités d'accréditation. La valeur de ce régime est considérée comme nulle. Chez les A.S.Q., par comparaison, on retrouve des régimes d'assurance-soins dentaires auxquels l'employeur contribue. En moyenne, la contribution de l'employeur représente 85 % du coût de ces régimes. La valeur moyenne représente 0,8 % du coût de ces régimes. Ce pourcentage varie d'une catégorie professionnelle à l'autre, notamment à cause des différences de salaire moyen. Il faut rappeler que le coût des régimes d'assurance-soins dentaires ne dépend pas du salaire atteint par l'employé.

Congés de maternité

Les régimes de congés de maternité sont beaucoup plus répandus dans le secteur public que chez les A.S.Q. De plus, le coût de ces régimes est totalement défrayé par l'employeur.

Le régime du secteur public est également plus généreux que les régimes que l'on retrouve dans le secteur A.S.Q. Le secteur public offre une durée de prestations plus longue (20 semaines contre 15 semaines) et consent des prestations plus élevées. Toutefois, l'écart entre les deux secteurs provient principalement de la faible fréquence de ces régimes dans le secteur A.S.Q.

Total de la rémunération indirecte

Pour l'ensemble des régimes inclus dans la rémunération indirecte, on constate une quasi-équivalence des coûts simulés du secteur public et du secteur A.S.Q. Cette quasi-équivalence cache des différences importantes au niveau des éléments de rémunération. Même pour les éléments de rémunération dont la valeur estimée est semblable, on retrouve des différences importantes au niveau du contenu de ces régimes.

2.3.2.5 Temps chômé et payé

Le temps chômé et payé a été calculé en proportion de la durée normale du travail, ce qui permet d'en exprimer la valeur en pourcentage du salaire annuel.

Congés annuels

Les congés annuels représentent l'élément du temps chômé ayant la plus grande valeur de rémunération. L'impact sur la comparaison de la rémunération globale est cependant faible, puisque l'avance du secteur public à ce chapitre est inférieure à 0,5 %. Cette équivalence apparente cache toutefois des différences importantes dans la nature des régimes.

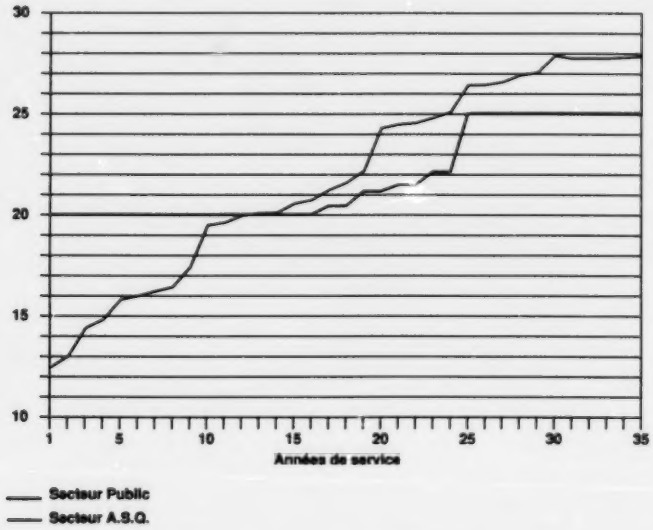
Le régime du secteur public est en effet plus généreux pour les salariés ayant moins de dix années de service car il offre quatre semaines de congés dès la première année de service complétée. Par contre, les régimes du secteur A.S.Q. sont plus avantageux pour les salariés ayant 20 ans de service et plus.

Étant donné que les salariés du secteur public sont concentrés autour de 12 à 16 années de service et que la proportion des salariés ayant une à dix années de service est plus grande que celle des salariés ayant plus de 20 années de service, le coût calculé du régime du secteur public apparaît légèrement plus élevé que celui du secteur A.S.Q.

On constate que la valeur des congés annuels dépend beaucoup des caractéristiques d'ancienneté de la population à laquelle on applique le régime

Figure 10

Durée du congé annuel en jours ouvrables par années de service, secteurs: A.S.Q./public



Jours fériés

Le nombre de jours fériés est plus élevé dans le secteur public (13 jours) que la moyenne du secteur A.S.Q. (11,6 jours). La différence en pourcentage du salaire provient directement de cette donnée.

Congés de maladie

Les différences dans la valeur des congés de maladie doivent être interprétées par rapport à l'analyse des régimes d'assurance-salaire et d'assurance-invalidité de longue durée.

La comparaison entre le secteur public et le secteur A.S.Q. à l'intérieur de chaque catégorie d'emplois repose sur des taux d'utilisation identiques. Cependant, lorsque l'on compare une catégorie d'emplois à une autre, il faut tenir compte de la différence du taux d'utilisation des congés. On s'est servi des taux d'utilisation propres à chacune des catégories d'emplois pour effectuer les comparaisons public/A.S.Q., ce qui normalise l'utilisation entre les deux secteurs, mais pas entre les catégories d'emplois. Le taux d'utilisation est plus élevé chez les techniciens et les employés de bureau que chez les professionnels.

Il faut noter que la valeur des régimes du secteur A.S.Q. est plus élevée puisque certains de ces régimes sont utilisés en lieu d'assurance-salaire pour une durée qui peut atteindre jusqu'à six mois.

Congés de paternité

Le régime de congés de paternité du secteur public est plus avantageux que celui du secteur A.S.Q. surtout en raison de la faible incidence de ces régimes chez les autres salariés québécois. Néanmoins, la valeur de ce régime sur l'ensemble des salariés de l'un ou l'autre des secteurs n'est pas significative.

2.3.2.6 Constatations

Lorsque l'on compare la valeur des éléments de rémunération directe et indirecte autres que le salaire sans tenir compte de la durée normale de travail, on constate que l'ensemble des régimes des autres salariés québécois et du secteur public équivaut à 33 % du salaire de base. Cela ne veut pas dire que les régimes du secteur public et ceux des autres salariés québécois soient semblables. Au contraire, on retrouve des différences nombreuses et importantes dans l'aménagement des enveloppes de rémunération globale.

On peut cependant conclure que si le secteur public appliquait à ses propres salariés les régimes d'avantages sociaux que l'on retrouve chez les autres salariés québécois en conservant la même politique salariale et la même durée de travail, les coûts annuels à encourir demeureraient à peu près au même niveau qu'actuellement.

2.4 La méthode des indices qualitatifs

La méthode des indices qualitatifs vise à évaluer la qualité des éléments de la rémunération. Elle apporte ainsi, avec la méthode des déboursés et celle des coûts simulés, une troisième mesure de la rémunération. Elle permet également de comparer l'aspect qualitatif des régimes puisqu'elle attribue une valeur relative à la qualité des avantages sociaux et conditions de travail. À l'instar des autres méthodes, il est possible de calculer un résultat de la rémunération par le biais de la méthode des indices qualitatifs.

Dans ses projets de recherche pour l'année 1987, l'I.R.I.R. a développé un modèle d'intégration de rémunération selon la méthode des indices qualitatifs qu'il a présenté aux parties patronales et syndicales au mois d'août 1987.

Avant qu'un tel processus puisse être appliqué à une comparaison entre les secteurs public et A.S.Q., l'Institut doit poursuivre son cheminement afin de raffiner la méthode et de concrétiser les étapes qui mèneront à sa mise en application. Présentement, ce modèle soulève encore quelques interrogations, principalement quant à son cadre théorique, à la façon de ranger les éléments de la rémunération et à l'intégration du salaire aux avantages sociaux par le biais d'un système par points. La méthodologie doit aussi être enrichie et validée. Des choix doivent être faits parmi les options envisagées pour hiérarchiser les éléments de la rémunération. Les travaux de l'I.R.I.R. se poursuivent dans ce sens.

2.5 Fréquences et caractéristiques des avantages sociaux

Les avantages sociaux font l'objet de peu de changements importants d'une année à l'autre. D'une façon générale, leur évolution s'exprime et s'apprécie sur une plus longue période de temps. Ainsi, en regard des avantages sociaux et conditions de travail inclus dans la comparaison des secteurs public et A.S.Q., on observe que l'année 1988 ne traduit aucun changement significatif.

De fait, les contrats collectifs de travail sont toujours en vigueur dans le secteur public québécois, ces derniers n'expirant qu'à la fin de cette année. Par ailleurs, les données du Bureau de recherches sur les traitements (B.R.T.) qui enquête sur les avantages sociaux à tous les deux ans sont les mêmes que celles traitées dans le troisième rapport. Cette section rappelle, dans un premier temps, les constatations du troisième rapport (novembre 1987) à l'égard des fréquences et caractéristiques des régimes analysés.

Dans un deuxième temps, une dimension complémentaire à l'analyse des régimes du secteur public est ajoutée. En effet, le caractère plutôt homogène de ce marché et la couverture exhaustive de ses composantes (santé et services sociaux, éducation et fonction publique) permettent de procéder, au-delà des fréquences, à la comparaison descriptive des caractéristiques dégagées par sous-secteur.

C'est dans cette perspective que l'I.R.I.R. a effectué, au cours de la dernière année, une analyse comparative des avantages sociaux et conditions de travail offerts aux salariés du secteur public selon leur catégorie d'emploi et leur sous-secteur.

2.5.1 Les sources et la méthodologie

Les fréquences et caractéristiques relatives au secteur A.S.Q. constituent le reflet des politiques et pratiques d'un segment d'entreprises canadiennes en matière de régimes d'avantages sociaux[8]. Elles dégagent les régimes prépondérants à l'intérieur de ce segment d'entreprises dont la réalité n'est pas nécessairement représentative de tous les A.S.Q. Pour le secteur public, les fréquences et caractéristiques ont été établies à partir des conventions collectives et des régimes d'assurance collective en vigueur.

D'autre part, l'analyse comparée des régimes d'avantages sociaux du secteur public a aussi couvert les trois sous-secteurs identifiés précédemment, en regard des sept catégories d'emplois suivantes: «infirmières», «enseignants», «professionnels», «techniciens», «employés de bureau», «employés d'entretien et service» et «employés de la catégorie paratechnique et soins infirmiers». Un échantillon de 40 conventions collectives a été déterminé à cette fin suivant des critères de représentativité aussi bien en termes d'effectifs que d'emplois. Enfin, une analyse de la plupart des régimes d'assurance collective en vigueur a été effectuée.

2.5.2 Présentation et analyse des résultats

Le tableau 7 présente la comparaison descriptive des éléments se rapportant aux principaux régimes d'avantages sociaux et de conditions de travail en vigueur dans les secteurs public et A.S.Q. Il convient de rappeler que ces résultats sont présentés pour deux catégories d'employés: «personnel de bureau» et «personnel hors bureau». Les cases colorées indiquent, pour chacun des éléments, le secteur en avance.

On note que les salariés du secteur public sont en avance sur les A.S.Q. quant à la durée de la semaine normale de travail et pour la majorité des éléments du temps chômé. Ils bénéficient d'une quatrième semaine de congé annuel après un an de service, d'un nombre plus élevé de jours fériés et de conditions plus avantageuses entourant la durée des congés de maternité et parentaux. Cependant, à l'égard des congés annuels, on observe que leur avance diminue progressivement suivant les années de service, s'inversant même en faveur des salariés du secteur A.S.Q. à la vingtième année.

Par ailleurs, les régimes de protection du revenu après retraite, de protection du revenu en cas de maladie ou d'accident et de sécurité d'emploi présentent des conditions supérieures dans le secteur public. Toutefois, les salariés du secteur public accusent un certain retard au chapitre des régimes d'assurances obligatoires et facultatifs considérant, notamment, le pourcentage plus élevé de leurs cotisations.

8. Bureau de recherches sur les traitements, *Avantages sociaux et conditions de travail, Fréquence et caractéristiques, Canada*, 1er janvier 1986, Ottawa, 1986.

Tableau 7
Teneur des avantages sociaux, secteurs: A.S.Q./public[9]

	Personnel de bureau		Personnel hors bureau	
	Public	**A.S.Q.**	**Public**	**A.S.Q.**
Durée du travail	35 heures	36,6 heures	38,75 heures	39,75 heures
Temps chômé congés annuels/	semaines:	semaines:	semaines:	semaines:
années de service: 1 3 10	4 4 4	2 3 4	4 4 4	2 3 4
20 25+	4 5	5 6	4 5	5 6
jours fériés	13 jours/an	moyenne de 12 jours/an	13 jours/an	moyenne de 11 jours/an
période de repos quotidienne	2/15 min.	2/15 min.	2/15 min.	2/15 min.
congés de maternité	**congé payé de 20 sem. avec une rémun. de 93% du salaire**	congé payé non accordé	**congé payé de 20 sem. avec une rémun. de 93% du salaire**	congé payé non accordé
congés parentaux	**paternité: 5 jours adoption: 10 sem.**	paternité: 1 jour adoption: moyenne de 12 semaines	**paternité: 5 jours adoption: 10 sem.**	paternité: 1 jour adoption: moyenne de 8 semaines
Régimes de retraite genre	prestations déterminées, % salaire	prestations déterminées, % salaire	prestations déterminées, % salaire	prestations déterminées, % salaire
valeur de la rente	2% du salaire de la moyenne des 5 meilleures années moins R.R.Q.	2% du salaire de la moyenne des 5 meilleures années moins R.R.Q./R.P.C.	2% du salaire de la moyenne des 5 meilleures années moins R.R.Q.	2% du salaire de la moyenne des 5 meilleures années moins R.R.Q./R.P.C.
cotisation de l'employé	contributif, 7% (duquel est soustraite la R.R.Q.)	**contributif, 5% (généralement on soustrait la cotisation à la R.R.Q.)**	contributif, 7% (duquel est soustraite la R.R.Q.)	**contributif, 5,5 à 6,9% (généralement on soustrait la cotisation à la R.R.Q.)**
rajustement de la rente	automatique	officieux/ad hoc	automatique	officieux/ad hoc
exigence pour retraite avant âge normal (65): sans réduction actuarielle	60 ans d'âge et le facteur 90 ou 62 ans et 10 ans de service	**conditions plus avantageuses que le secteur public**	60 ans d'âge et le facteur 90 ou 62 ans et 10 ans de service	**conditions plus avantageuses que le secteur public**
avec réduction actuarielle	60 ans ou le facteur 90	**conditions plus avantageuses que le secteur public**	60 ans ou le facteur 90	**conditions plus avantageuses que le secteur public**
rente acquise et immobilisée	45 ans et 10 ans de service	disparate (5, 10 ans ou 45 ans et 10 ans de service)	45 ans et 10 ans de service	10 ans
rentes d'invalidité	aucune	aucune	aucune	aucune
prestations de décès avant retraite	remboursement des cotisations salariales et intérêt	rente au conjoint	remboursement des cotisations salariales et intérêt	rente au conjoint
après retraite	50% au conjoint ou à l'orphelin	rente au conjoint	50% au conjoint ou à l'orphelin	rente au conjoint
Protection du revenu court terme	**7 à 12 jours de congé de maladie/ année + assurance-salaire avec durée maximale de 2 ans et un taux de rémunération entre 67% et 85%**	régimes de congés de maladie (nombre de jours attribués par maladie): 26 semaines aucun régime d'assurance-salaire (régime assuré)	**7 à 12 jours de congé de maladie/ année + assurance-salaire avec durée maximale de 2 ans et un taux de rémunération entre 67% et 85%**	régimes de congés de maladie (nombre de jours attribués par maladie) 26 ou 52 semaines et/ou assurance-salaire avec durée maximale de 52 semaines et un taux de rémunération à 70%
	coût aux frais de l'employeur	coût aux frais de l'employeur	coût aux frais de l'employeur	coût aux frais de l'employeur
long terme (assurance-invalidité)	régime avec un délai de carence de 6 mois ou 1 an et un taux de rémunération en général de 70%	régime avec un délai de carence de 6 mois et un taux de rémunération variant entre 50 et 70%	régime avec un délai de carence de 6 mois ou 1 an et un taux de rémunération en général de 70%	régime avec un délai de carence de 6 mois ou 1 an et un taux de rémunération entre 60 et 70%
	coût aux frais de l'employé	**coût aux frais de l'employeur**	coût aux frais de l'employé	**coût aux frais de l'employeur**
Régimes d'assurance-vie capital de base	6 400$	**1 x le salaire**	6 400$	**1 ou 2 x le salaire**
partage du coût	aux frais de l'employeur	aux frais de l'employeur	aux frais de l'employeur	aux frais de l'employeur
Régime privé d'assurance-maladie	couverture semblable au secteur A.S.Q.	couverture semblable au secteur public	couverture semblable au secteur A.S.Q.	couverture semblable au secteur public
	moins de 25% des coûts aux frais de l'employeur	**coûts aux frais de l'employeur**	moins de 25% des coûts aux frais de l'employeur	**coût aux frais de l'employeur**
Régime d'assurance soins dentaires	aucun	**régime existant dont les coûts sont aux frais de l'employeur**	aucun	**régime existant dont les coûts sont aux frais de l'employeur**
Sécurité d'emploi	**obligation contractuelle écrite**	aucun engagement écrit	**obligation contractuelle écrite**	aucun engagement écrit

9. Tableau extrait de la *Mise à jour du troisième rapport sur les constatations de l'IRIR* Montréal, mai 1988. Les cases colorées désignent la caractéristique la plus avantageuse.

2.5.3 Présentation des résultats: sous-secteurs du public

Tableau 8
Comparaison des régimes de congé annuel, en jours ouvrables/année de service, sous-secteurs du public, en 1988

Années de service	Santé et services sociaux	Éducation	Fonction publique
1	20	20	20
17 et 18	20	21	21
19 et 20	20	22	22
21 et 22	20	23	23
23 et 24	20	24	24
25 et +	25	25	25

Les résultats confirment l'universalité de certains régimes (congés de maternité et parentaux, congés fériés, protection du revenu après retraite, assurance-vie) pour l'ensemble des salariés du secteur public et témoignent de l'existence de différences par sous-secteur. Les éléments des régimes présentant des caractéristiques différentes figurent aux tableaux 8 et 9. Toutefois, il convient de noter que la présentation de ces régimes a été faite en fonction des éléments compris dans l'équation de la rémunération globale de l'I.R.I.R. et de la disponibilité des renseignements inclus dans les conventions collectives et certains contrats d'assurance.

Le tableau 8 indique la teneur des régimes de congé annuel observés par sous-secteur. Si les conditions donnant droit au bénéfice de 20 et 25 jours ouvrables de congé annuel sont identiques, indépendamment du sous-secteur d'activité, on constate que les salariés de l'éducation et de la fonction publique acquièrent progressivement leur cinquième semaine de congé entre la dix-septième et la vingt-cinquième année de service et ce, à raison d'une journée additionnelle par deux années de service.

On note qu'en matière de protection du revenu à court terme, le régime applicable aux salariés de la fonction publique se distingue des deux autres tant par le mode cumulatif de sa banque de congés de maladie, que par la possibilité d'étendre au-delà de deux ans la période de prestations d'assurance-salaire si l'on considère que la banque de maladie tient lieu de délai de carence.

L'analyse précédente des caractéristiques fournit un éclairage additionnel sur certains régimes d'avantages sociaux par sous-secteur du secteur public.

Tableau 9
Comparaison des régimes de protection du revenu en cas de maladie ou d'accident, sous-secteurs du public, en 1988

Disposition	Santé et services sociaux	Éducation	Fonction publique
Congés de maladie			
– Mode d'acquisition	0,80 jour par mois de service	Crédit annuel de 7 jours Crédit de 6 jours non monnayables à la 1re année de service.	1 jour par mois de service
– Accumulation annuelle maximale	9,6 jours non cumulatifs mais monnayables	7 jours non cumulatifs mais monnayables	12 jours cumulatifs
Assurance-salaire court terme			
– délai de carence	5 jours ouvrables	5 jours ouvrables	Banque de maladie: minimum 5 jours ouvrables
– durée maximale	2 ans	2 ans	2 ans
– prestation:			
52 premières semaines	80% du salaire	85% du salaire	66⅔% du salaire
52 dernières semaines	80% du salaire	66⅔% du salaire	50% du salaire
– Contribution employeur	100%	100%	100%
Assurance-salaire long terme[a]			
– délai de carence	2 ans	2 ans	6 mois ou 1 an
– prestation[b]	64% du salaire	70% du salaire	70% du salaire
– contribution employeur	coût assumé par le salarié	coût assumé par le salarié	coût assumé par le salarié

a Le régime d'assurance-salaire long terme est inclus dans l'équation de rémunération globale de l'I.R.I.R. mais sa valeur est nulle (égale à zéro) considérant l'absence de contribution de l'employeur. Les données sont présentées à des fins informatives.

b Les résultats de l'analyse à l'égard des prestations d'assurance salaire long terme reflètent la disposition sous-sectorielle la plus fréquente.

3. ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION

3.1 L'environnement économique

Parallèlement aux sections précédentes du rapport, l'environnement économique présente diverses modifications au niveau de son traitement. L'Institut considère cette année un ensemble plus large de sources prévisionnelles provenant de divers organismes, ce qui a pour but de permettre une meilleure analyse du contexte économique.

3.1.1 Les sources et la méthodologie

Les prévisions proviennent de six organismes: la Banque Royale du Canada, la Caisse de dépôt et placement du Québec, la Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec, le ministère des Finances du Québec, Informetrica et le Conference Board du Canada.

Ces prévisions ont été préférées à d'autres à cause de la disponibilité de leurs données tant québécoises que canadiennes. Cela est important si on désire mieux connaître le contexte particulier du Québec et le comparer au contexte canadien. D'autre part, ces mêmes prévisions rendaient possible le suivi avec les indicateurs historiques retenus. Bien que plus d'une quinzaine d'indicateurs économiques soient considérés, seule la moyenne des prévisions sera présentée. L'ensemble des prévisions se retrouve à l'annexe H.

À moins de spécification contraire dans le texte, les pourcentages obtenus indiquent une évolution en dollars constants. Ces derniers traduisent une croissance réelle dont on a enlevé l'effet de la croissance des prix.

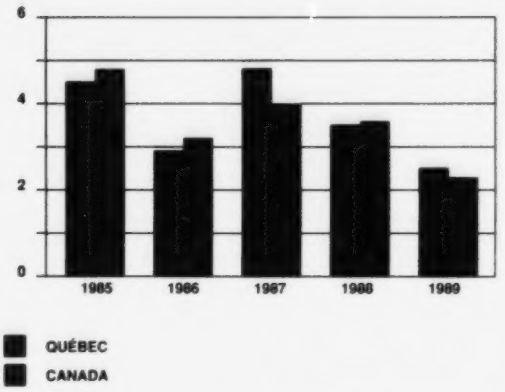
Les données présentées pour l'année 1988 sont une combinaison de réalisations et de prévisions qui ne correspond pas à la notion «pure» de prévisions. C'est pourquoi la présentation se fait en deux parties. La première fera le point sur les données historiques et actuelles. La deuxième jettera un regard vers le futur immédiat, soit l'année 1989.

3.1.2 Présentation du passé récent et de la situation actuelle

L'année 1988 a été marquée par un ralentissement économique. Le Canada et le Québec affichent respectivement une croissance du P.I.B. de 3,6% et de 3,5% contrairement à une croissance de 4% et de 4,8% observée l'année précédente. Ces croissances sont cependant bien au-dessus d'une croissance non inflationniste, celle-ci s'établissant généralement entre 2,0% et 2,5%. Suite à l'évolution des P.I.B. canadien et québécois entre 1985 et 1987, l'année 1988 peut être qualifiée de très satisfaisante et ne se distingue pas excessivement du passé expansionniste.

Figure 11

Croissance annuelle du P.I.B. réel, Québec-Canada, 1985-1989 (en %)



Contrairement aux années passées où la consommation et la construction résidentielle étaient les deux principaux éléments de croissance de l'économie, la croissance du P.I.B. observée à l'heure actuelle est fortement liée à une hausse de plus de 13% des investissements. Les entreprises atteignent un taux d'utilisation de la capacité productive élevé et bénéficient d'une réserve financière solide. Il est parfois possible qu'un tel comportement annonce la fin d'un cycle économique d'expansion.

Tableau 10
Indicateurs, Québec, de 1985 à 1988

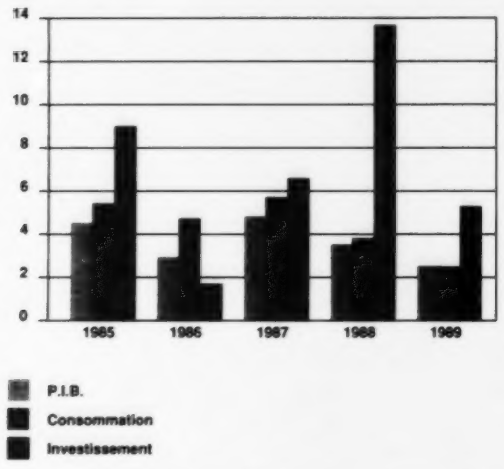
Variables	1985	1986	1987	1988
P.I.B.[a]	4,5	2,9	4,8	3,5
Consommation[a]	5,4	4,7	5,7	3,8
Investissements[a]	9,0	1,7	6,6	13,7
Mises en chantier[b]	48 471	59 519	72 739	55 117
Revenu personnel disponible[a]	4,7	2,5	1,7	2,7
Taux d'épargne[b]	13,3	10,5	8,2	6,4
R.H.M.[a]	3,1	2,6	2,5	4,7
Population active[a]	1,9	1,3	2,6	1,5
Emploi[a]	3,0	2,2	3,5	2,5
Taux de chômage[b]	11,8	11,0	10,3	9,4
I.P.C.[a]	4,2	4,9	4,6	4,2

(a) Taux de croissance annuel en termes réels.
(b) Niveau.

Profitant d'une croissance du revenu personnel disponible surtout liée à l'emploi, d'un taux d'épargne faible et d'une certaine croissance de l'endettement des ménages, la consommation croît à un rythme non négligeable dépassant les 3,0% au Québec. Par contre, cette croissance s'est modérée si on la compare à celle de l'année 1987.

Figure 12

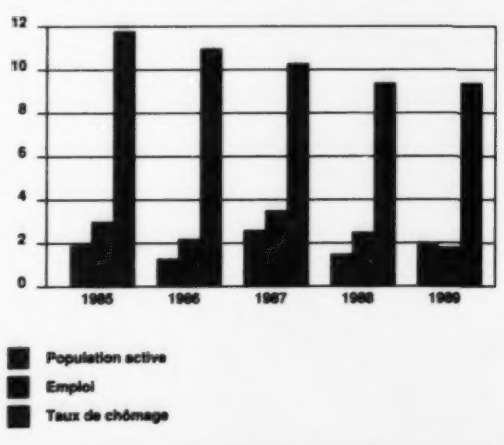
Croissance du P.I.B., de la consommation et des investissements, Québec (en termes réels et en %)



Le marché du travail continue de bénéficier de conditions économiques favorables. Le climat de confiance s'est amélioré et on constate toujours, selon le ministère des Finances, une croissance plus prononcée des emplois à temps plein, croissance amorcée en 1987 après nombre d'années d'hésitation. La diminution du taux de chômage s'explique en partie par une croissance plus forte de l'emploi que de la population active. L'emploi a augmenté de 2,5% en 1988 soit un repli de 1% par rapport à l'an dernier. Il en est de même pour l'évolution de la population active, celle-ci s'étant accrue de 1,5% en 1988 contre 2,6% en 1987. Les constats de l'année 1988 démontrent la sensibilité du travail à l'activité productive.

Figure 13

Marché du travail québécois, croissance de la population active et de l'emploi et niveau du taux de chômage (en %)



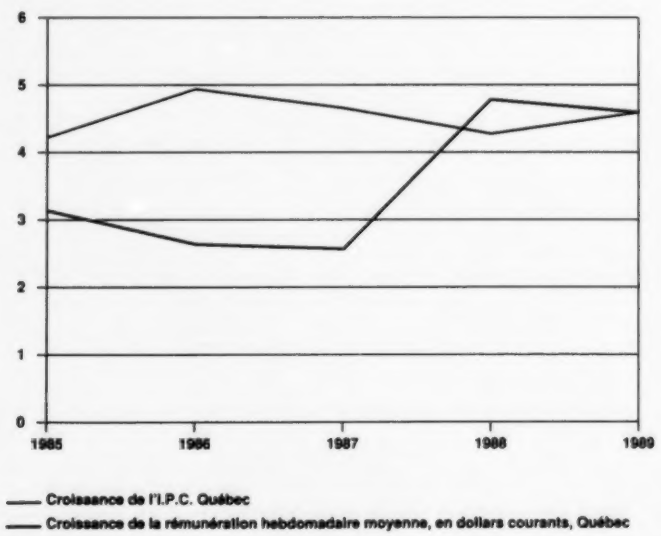
L'année 1988 n'a pas fait exception au niveau des conséquences qu'implique une fin possible de cycle d'expansion. Servie par l'expérience de l'année 1982, la Banque du Canada cherche à contrôler toute poussée inflationniste par une hausse des taux d'intérêt. Bien que l'I.P.C. demeure autour de 4,0%, un emballement des prix reste possible. La vigilance de la Banque centrale peut s'expliquer de diverses façons. En plus d'une utilisation intense du capital, le marché du travail se resserre et laisse paraître une volonté de rattrapage salarial de la part des travailleurs. Selon la Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins, l'indice canadien des prix à la production des biens intermédiaires se caractérise par une forte montée depuis le début de l'année 1987. Cette pression inflationniste aura des répercussions sur le prix de biens finals.

Le problème de l'inflation devient encore plus compliqué pour la Banque du Canada à cause des disparités régionales à ce niveau. De façon spécifique, l'économie ontarienne est celle qui présente le plus de signes inflationnistes.

Au début des années 1980, les travailleurs canadiens et québécois avaient comme principale préoccupation la protection de leur emploi plutôt que les hausses salariales. L'année 1988 marque une orientation différente à ce sujet. Ainsi, on peut constater que la hausse salariale en termes nominaux tend à dépasser l'I.P.C. La rémunération hebdomadaire a augmenté de 4,7% malgré une croissance de l'I.P.C. de 4,2%.

Figure 14

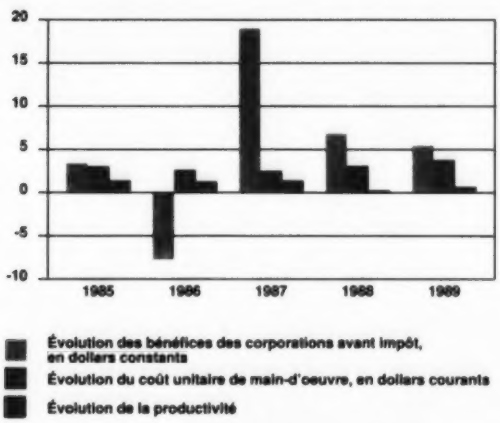
Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire moyenne et de l'I.P.C., Québec (en %)



L'année 1988 aura été moins impressionnante que l'année 1987 pour la santé des entreprises. En effet, les entreprises canadiennes ont bénéficié d'une amélioration de 19,0% des profits l'an dernier. Se conjuguaient à cela une croissance modérée de 2,5% du coût unitaire de la main-d'oeuvre et une évolution de 1,3% de la productivité. En fait, hormis le profit, ces variables connaissent une quasi-stabilité de leur croissance depuis 1985. L'année 1988 se caractérise par une croissance de 6,8% des profits. Le coût unitaire de la main-d'oeuvre s'accroît à un rythme de 3,1%. Comparé aux variations annuelles de la fin des années 1960 jusqu'en 1981, le rythme de croissance actuel du coût unitaire est fort modéré. La croissance de la productivité des entreprises canadiennes s'évaluant à un quart de point de pourcentage est quelque peu décevante.

Figure 15

Santé des entreprises canadiennes, croissance des indicateurs-clés (en %)



Les entreprises ont su malgré tout profiter de la période expansionniste. Elles ont constitué des réserves financières qui leur permettent aujourd'hui d'envisager sérieusement toute possibilité d'investissement. A l'heure actuelle, les entreprises canadiennes fonctionnent à un taux d'utilisation de la capacité productive d'environ 87% selon le Conference Board du Canada. Une telle performance n'a pas été constatée au Canada depuis 1979. Ces investissements contribueront sûrement à relancer la productivité. Le traité du libre-échange, s'il est ratifié, incitera aussi les entreprises canadiennes à devenir plus concurrentielles.

3.1.3 Le futur immédiat

Un examen sommaire des prévisions pour l'année 1989 laisse envisager clairement la probabilité d'un ralentissement économique plus sévère que celui de 1988 au Canada et au Québec. Une progression de 2,3% du P.I.B. canadien et de 2,5% du P.I.B. québécois est anticipée. Une telle croissance ne signifie pas nécessairement que le risque d'inflation s'éliminera, du moins à court terme. En conséquence, il est possible de constater une situation de ralentissement avec, en parallèle, une poussée inflationniste. L'année 1989 sera quelque peu à cette image. On peut croire que la politique monétaire restrictive de la Banque du Canada continuera de s'appliquer, donnant lieu ainsi au maintien de taux d'intérêt élevés. Un tel comportement aura une influence sur les différentes composantes de la demande interne.

Tableau 11
Futur immédiat 1989, Québec-Canada

Variables	Québec Année 1989	Canada Année 1989
P.I.B.[a]	2,5	2,3
Consommation[a]	2,5	2,5
Investissements[a]	5,3	5,0
Mises en chantier[b]	49 000	180 000
Revenu personnel disponible[a]	3,8	2,8
Taux d'épargne[b]	7,3	9,3
R.H.M.[a]	4,5	4,5
Population active[a]	1,85	1,48
Emploi[a]	1,80	1,38
Taux de chômage[b]	9,4	8,0
I.P.C.[a]	4,5	4,4
Coût unitaire du travail[a]	–	3,8
Productivité[a]	–	0,6
Profits[a]	–	5,4

(a) Taux de croissance annuel en termes réels.
(b) Niveau.

Encouragé par la hausse des taux d'intérêt, le consommateur va profiter de la situation pour refaire son épargne et éviter l'endettement. Le taux d'épargne au Canada et au Québec se fixera respectivement à 9,3% et 7,3%. Tout comme en 1988, les mises en chantier n'apporteront pas un soutien marqué à la consommation. Des taux hypothécaires plus élevés freineront l'accès à la propriété. Les mises en chantier seront autour de 180 000 au Canada et de 49 000 au Québec. Les augmentations salariales, la création d'emploi et les réformes fiscales devraient accroître le revenu personnel disponible. Une progression de 2,8% au Canada et de 3,8% au Québec est prévue pour 1989. Compte tenu de l'ensemble de ces facteurs, la consommation devrait aussi s'accroître de 2,5%.

Les investissements croîtront à un rythme de 5,0% au Canada et de 5,3% au Québec. Cela marque une différence frappante par rapport à la croissance observée en 1988. Les taux d'intérêt élevés feront en sorte qu'il sera coûteux d'investir. Contrairement aux investissements de 1988 qui reposaient principalement sur la bonne performance des profits de 1987, les investissements de 1989 ne peuvent bénéficier du support des profits de 1988, ceux-ci ayant connu une croissance moindre.

Le marché du travail reflètera le ralentissement économique. Des augmentations de 1,4% au Canada et de 1,8% au Québec sont prévues au niveau de l'emploi. Étant donné que la population active canadienne s'accroîtra à un rythme légèrement supérieur à celui des emplois créés, il y aura une petite augmentation du taux de chômage canadien. Celui-ci sera de 8,0% en 1989. Au Québec, la croissance de la population active est semblable à celle des emplois. En conséquence, le taux de chômage québécois devrait demeurer à 9,4%. La progression de la population active s'inscrit dans la lignée des croissances normalement observées au cours des dernières années. La croissance prévue de l'emploi démontre clairement une coupure dans la création des postes.

L'I.P.C. va s'accroître de 4,4% au Canada et de 4,5% au Québec. Quant à la rémunération hebdomadaire moyenne, une augmentation nominale de 4,5% est prévue tant au Canada qu'au Québec. D'après l'ensemble de ces données, il y aura une légère poussée inflationniste et aucune croissance réelle de la rémunération hebdomadaire moyenne (R.H.M.). Cependant, rien ne laisse prévoir un emballement des salaires. Le ralentissement économique prévu pourrait entraîner une diminution de l'inflation, causant ainsi un relâchement de la politique monétaire de la Banque. Une telle situation devrait survenir à la fin de l'année 1989 ou au début de l'année 1990. Toutefois, les risques d'inflation sont présents et ne doivent pas être ignorés. Le comportement de la Banque du Canada doit être considéré comme étant le moyen le plus accessible de prévenir la récession.

Les entreprises canadiennes devraient connaître une croissance de 5,4% de leurs profits. Le coût unitaire du travail augmentera de 3,8% tandis que la productivité démontrera une faible croissance de 0,6%. Bref, il n'y a pas de changement radical par rapport à ce qui avait été constaté en 1988.

L'analyse de ces indicateurs permet de conclure qu'il ne devrait pas y avoir de récession pour l'année 1989.

3.2 Les tendances salariales

3.2.1 Les sources et la méthodologie

Les tendances salariales sont dégagées à partir de deux types de sources: les enquêtes de planification salariale d'une part et les banques de conventions collectives d'autre part.

Les enquêtes de planification salariale indiquent les augmentations effectuées aux échelles et aux salaires pour les années 1988 et 1989. Les enquêtes disponibles au moment de la rédaction de ce rapport proviennent du Conference Board, de T.P.F. & C., du Groupe Sobeco inc. ainsi que de la firme William M. Mercer Limitée. En raison du caractère confidentiel de la plupart de ces sources, les résultats de l'ensemble de celles-ci sont présentés à l'intérieur d'une fourchette.

Ces enquêtes cherchent à obtenir auprès de moyennes et grandes entreprises canadiennes les taux d'augmentation accordés et prévus pour les échelles et les salaires. Ces informations touchent principalement le personnel non syndiqué et sont recueillies pendant la période estivale.

Les banques de conventions utilisées sont celles de Travail Canada et du C.R.S.M.T. Les conventions collectives de Travail Canada couvrent les unités d'accréditation de plus de 500 salariés alors que celles du C.R.S.M.T. portent sur les unités d'accréditation de 50 salariés et plus pour les cols bleus et 100 et plus pour les cols blancs.

Pour pouvoir dégager des taux d'augmentation des échelles pour 1988 et 1989, on sélectionne les conventions collectives dont la date de signature se situe dans la première moitié de 1988 et on calcule un taux moyen pondéré par les effectifs pour les années d'application. Cependant, il est difficile d'établir si ce taux s'applique précisément pour 1988 ou 1989 car on ne connaît pas la date d'entrée en vigueur de ces conventions collectives. On doit en tenir compte à la lecture des résultats. Cependant après certaines vérifications auprès des banques utilisées, on présente ces taux en référant à l'année d'application la plus probable.

3.2.2 Présentation et analyse des résultats

Tableau 12
Taux annuels d'augmentation des échelles et des salaires, enquêtes de planification salariale, Québec, en 1988 et 1989 (en %)

	1988	1989
Échelles salariales	4,2 – 4,8	4,2 – 4,8
Salaires	4,8 – 6,0	4,7 – 5,6

Les résultats présentés tant au niveau des échelles que des salaires pour 1988 sont fort similaires aux prévisions effectuées l'an dernier et figurant dans le troisième rapport de l'I.R.I.R. (novembre 1987).

De plus, il n'y a pas de différence significative pour l'année 1988 entre les résultats du Québec et ceux de l'ensemble du Canada.

Les prévisions pour 1989 permettent de constater une continuité avec 1988 en ce qui a trait aux taux d'augmentation des échelles salariales; mais on constate une légère réduction des taux d'augmentation des salaires par rapport à 1988.

Tableau 13
Taux d'augmentation des échelles salariales, conventions collectives signées au Québec en 1988
(en %)

	Taux annuel moyen pour la durée de la convention collective (1988-1989-1990)	1re année d'application de la convention collective (1988-1989)	2e année d'application de la convention collective (1989-1990)
C.R.S.M.T. 500 salariés et plus	4,3	5,2	2,9
C.R.S.M.T. tous	4,0	4,5	3,2
Travail Canada 500 salariés et plus	4,4	3,6	4,5

On constate, par les conventions collectives signées dans la première moitié de 1988, que la progression des échelles salariales se traduit par une augmentation annuelle moyenne des échelles salariales de 4,3% (C.R.S.M.T. >500) ou de 4,4% (Travail Canada) par année pour la durée du contrat.

Malgré un taux annuel moyen comparable, les résultats des deux banques de données diffèrent sur la relation entre la première et la deuxième année d'application des conventions collectives.

Les salariés du secteur public, ayant vu leurs échelles salariales progresser pour 1988 de 4,6% à 5,2% selon leur niveau de salaire, sont en position favorable par rapport aux autres salariés québécois pour l'évolution de leur rémunération en 1988. En effet, que l'on examine les résultats des enquêtes de planification salariale ou ceux des banques de conventions collectives, on constate que les échelles salariales du secteur public ont progressé plus significativement que dans le secteur A.S.Q. Toutefois, le taux d'augmentation de 5,2% constaté dans les conventions collectives pour la première année d'application, selon le C.R.S.M.T., permet de dégager pour la grande entreprise (unité d'accréditation de 500 salariés et plus) une corrélation avec les taux du secteur public.

Pour 1989, les prévisions des taux d'augmentation laissent envisager un renversement de la situation constatée en 1988 si le taux négocié (4%) pour une partie des salariés du secteur public s'étend à l'ensemble des salariés. Ce taux d'augmentation des échelles salariales est inférieur aux prévisions pour les échelles salariales présentées par les enquêtes de planification salariale et inférieur également au taux observé dans les conventions collectives, à l'exception des taux de salaires négociés pour la deuxième année d'application des conventions collectives, constatés par le C.R.S.M.T. qui sont, en moyenne, moins élevés.

CONCLUSION

Le rapport de l'I.R.I.R. s'inscrit dans une démarche de développement continue. Il est important, à ce stade, de rappeler la portée des recherches menées jusqu'à maintenant et les problématiques auxquelles l'Institut fera face dans le proche avenir.

L'application des diverses mesures de rémunération globale est très exigeante. En plus des difficultés théoriques et méthodologiques inhérentes au sujet, l'Institut fait face à des problèmes importants dans la disponibilité des données nécessaires. La méthode des coûts simulés, par exemple, exige l'accès aux dispositions détaillées des régimes dans les marchés de référence ainsi qu'à des caractéristiques socio-démographiques nombreuses. Ces données sont souvent imparfaites ou présentées sous une forme qui n'est pas facile à traiter selon les diverses segmentations que l'Institut souhaiterait faire pour mieux informer le public et les parties négociantes.

En théorie, il est plus indiqué d'agencer les méthodes de cueillette et d'analyse de l'information aux méthodologies utilisées que d'ajuster les méthodologies aux données existantes. En pratique, c'est souvent l'inverse que l'on doit faire. L'Institut espère que les données requises pour compléter, préciser et segmenter les comparaisons à faire deviendront plus facilement accessibles avec le temps et les efforts de développement réalisés.

Dans ce rapport, la comparaison repose sur un nombre important d'emplois repères pour lesquels on a des appariements sur le marché. Cependant, il existe un autre ensemble d'emplois couvrant jusqu'à 70 % des effectifs concentrés dans le domaine de la santé et des services sociaux et de l'éducation qui n'ont pas de point de comparaison valable avec le marché québécois. L'Institut voudrait faire avancer ce dossier.

On voudrait également progresser davantage dans la couverture détaillée des marchés de référence. L'Institut cherche activement à augmenter la qualité et la crédibilité de ses résultats à ce chapitre. Les difficultés d'accessibilité et de qualité des données augmentent lorsqu'on tente de segmenter le marché des A.S.Q. pour permettre des comparaisons plus détaillées qui sont d'intérêt pour le public et pour les parties. Actuellement, les comparaisons spécifiques avec le segment composé du secteur privé ou celui des employés syndiqués sont plus difficiles à établir et sont moins complètes dans leurs résultats.

Malgré ces réserves, l'Institut a pu progresser de façon marquée au cours de la dernière année.

Comparativement aux rapports précédents, l'I.R.I.R. a établi l'écart observé entre le secteur public et les A.S.Q. et ce, dans l'encadrement d'une définition et d'une équation bien établies de la rémunération globale. Toutes les composantes de la rémunération y sont incluses en autant que l'Institut pouvait le faire méthodologiquement et dans la mesure où les données nécessaires étaient disponibles.

Ces progrès ont permis de produire des comparaisons globales intéressantes. Malgré les réserves que la rigueur scientifique impose de faire, l'Institut croit que les mesures globales présentées donnent une image valable de la réalité même si chacune n'en donne qu'une image partielle, basée sur une seule facette. Chacune de ces mesures simplifie une réalité extrêmement complexe et mouvante mais repose sur une approche qui se veut objective, rigoureuse, dynamique et transparente.

Mais là ne s'arrêtent pas les travaux de l'I.R.I.R. L'Institut doit, dans un avenir rapproché, poursuivre les orientations annoncées en mai dernier pour couvrir la valeur qualitative des régimes car ni la méthode des déboursés ni la méthode des coûts simulés ne permet de l'établir par rapport aux besoins et préférences des employés.

De plus, l'Institut devra augmenter ses efforts pour avoir à sa disposition les nombreuses données nécessaires à la réalisation de ses travaux dans la forme exigée par les méthodologies adoptées et avec les possibilités de segmentation qui lui permettront de détailler les comparaisons faites pour divers marchés de référence.

La mission de l'Institut est de favoriser la bonne marche du processus de renouvellement des conventions collectives par la diffusion d'informations objectives. Cette mission est encore plus d'actualité cette année compte tenu que la publication de son quatrième rapport coïncide avec la mise en route d'une nouvelle ronde de négociation qui touchera la majorité des salariés du secteur public.

Mais l'impartialité de l'Institut peut lui permettre de jouer un rôle plus large que la publication du seul rapport de comparaison annuel. La réalisation récente d'une étude sur l'équité interne dans le réseau de la santé et des services sociaux en constitue un exemple concret.

L'Institut est convaincu que, s'il veut que ses travaux servent, il faut qu'il soit constamment à l'écoute des préoccupations des parties et qu'il tienne compte des enjeux de la négociation dans la planification de son programme de recherche. C'est ce à quoi il s'emploiera pour l'avenir.

ANNEXE A
Composantes de la rémunération globale

Cette annexe présente les composantes de la rémunération globale utilisées par l'I.R.I.R. Celles-ci sont définies par les éléments qui les composent. On distingue les éléments traités par la méthode des déboursés, ceux traités par les coûts simulés et ceux non traités dans cette comparaison mais qui sont inclus dans l'équation.

$$\text{Rémunération globale} = \frac{\text{Rémunération directe} + \text{Rémunération indirecte}}{\text{Heures rémunérées} - \text{Heures chômées et payées}}$$

	Éléments traités (déboursés)	Éléments traités (coûts simulés)	Éléments non traités par la comparaison
Rémunération directe	– Salaire[a] – Remboursement de congés de maladie	– Salaire[a] – Remboursement de congés de maladie	– Bonis, commissions et montants forfaitaires – Primes – Rémunération pour le temps supplémentaire
Rémunération indirecte	– Régime de retraite – Assurance-salaire – Assurance-invalidité – Assurance-vie et régimes connexes – Assurance-maladie complémentaire – Assurance-soins dentaires – Assurance-appareils optiques – Compensation pour congés parentaux – régimes étatiques	– Régime de retraite – Assurance-salaire – Assurance-invalidité – Assurance-vie et régimes connexes – Assurance-maladie complémentaire – Assurance-soins dentaires – Compensation pour congés de maternité – Régimes étatiques	– Autres assurances – Services et gratifications – Sécurité d'emploi
Heures rémunérées	– Heures normales de travail – Horaire d'été	– Heures normales de travail	– Heures supplémentaires
Heures chômées et payées (durée des éléments)	– Congés annuels – Jours fériés et mobiles – Congés parentaux – Congés de maladie pris – Congés sociaux	– Congés annuels – Jours fériés et mobiles – Congés de paternité – Congés de maladie	– Congés pour activités syndicales – Congés de perfectionnement

a Le salaire comprend la somme versée à l'employé incluant le temps chômé et payé.

ANNEXE B
Résultats détaillés de la méthode des déboursés, par emploi repère, sur base annuelle, Secteur public / Autres salariés québécois

	Salaires		Indices	Autre directe		Rémunération directe		Indices	Rémunération indirecte		Rémunération annuelle		Indices	Heures rémunérée		Indices	Rémunération Horaire		Indices	Heures chômées		Indices	Rémunération globale		Indices	Effectifs
	Public	A.S.Q.	ASQ/Pub.	Public	A.S.Q.	Public	A.S.Q.	ASQ/Pub.	Public	A.S.Q.	Public	A.S.Q.	ASQ/Pub.	Public	A.S.Q.	ASQ/Pub.	Public	A.S.Q.	ASQ/Pub.	Public	A.S.Q.	ASQ/Pub.	Public	A.S.Q.	ASQ/Pub.	Public
	($)			($)		($)			($)		($)						($)						($)			
Professionnels																										
Agent d'information 1	27 245	36 699	135	84	62	27 329	36 761	135	3 625	6 248	30 954	43 009	139	1826	1907,5	104	16,95	22,55	133	284,1	277,4	98	20,08	26,38	131	17
Agent d'information 2	35 715	39 728	111	111	68	35 826	39 796	111	4 741	6 744	40 567	46 540	115	1826	1907,5	104	22,22	24,40	110	284,1	277,4	98	26,31	28,55	109	253
Agent de l'approvis. 1	26 762	29 763	111	83	51	26 845	29 814	111	3 561	5 111	30 406	34 925	115	1826	1907,5	104	16,65	18,31	110	284,1	277,4	98	19,72	21,42	109	15
Agent de l'approvis. 2	38 324	35 979	94	119	61	38 443	36 040	94	5 085	6 130	43 528	42 170	97	1826	1907,5	104	23,84	22,11	93	284,1	277,4	98	28,23	25,87	92	40
Agent de la gest. pers. 1	29 281	29 239	100	91	50	29 372	29 289	100	3 893	5 025	33 265	34 314	103	1826	1907,5	104	18,22	17,99	99	284,1	277,4	98	21,57	21,05	98	64
Agent de la gest. pers. 2	40 018	39 238	98	124	67	40 142	39 305	98	5 308	6 664	45 450	45 969	101	1826	1907,5	104	24,89	24,10	97	284,1	277,4	98	29,48	28,20	96	287
Agent de la gest. fin. 1	26 465	30 446	115	82	52	26 547	30 498	115	3 522	5 223	30 069	35 721	119	1826	1907,5	104	16,47	18,73	114	284,1	277,4	98	19,50	21,91	112	147
Agent de la gest. fin. 2	37 235	39 348	106	115	67	37 350	39 415	106	4 942	6 682	42 292	46 097	109	1826	1907,5	104	23,16	24,17	104	284,1	277,4	98	27,43	28,28	103	481
Analyste info./adm. 1	28 715	33 222	116	89	56	28 804	33 278	116	3 819	5 678	32 623	38 957	119	1826	1907,5	104	17,87	20,42	114	284,1	277,4	98	21,16	23,90	113	439
Analyste info./adm. 2	38 930	40 269	103	121	68	39 051	40 337	103	5 165	6 833	44 216	47 171	107	1826	1907,5	104	24,21	24,73	102	284,1	277,4	98	28,68	28,94	101	966
Ingénieur 1	28 450	33 064	116	88	56	28 538	33 120	116	3 784	5 652	32 322	38 772	120	1826	1907,5	104	17,70	20,33	115	284,1	277,4	98	20,96	23,79	113	48
Ingénieur 2	39 876	41 254	103	124	70	40 000	41 324	103	5 290	6 995	45 289	48 319	107	1826	1907,5	104	24,80	25,33	102	284,1	277,4	98	29,37	29,64	101	376
Spécialiste sc. phys. 1	26 056	32 132	123	81	55	26 137	32 187	123	3 468	5 499	29 605	37 686	127	1826	1907,5	104	16,21	19,76	122	284,1	277,4	98	19,20	23,12	120	4
Spécialiste sc. phys. 2	39 673	41 893	106	123	71	39 796	41 964	105	5 263	7 099	45 059	49 063	109	1826	1907,5	104	24,68	25,72	104	284,1	277,4	98	29,22	30,10	103	192
Moyenne pondérée:			106					106					110			104			105			98			104	
Nombre d'emplois repères: 14																							Total des effectifs:			3329
Techniciens																										
Tech. arts app. graph. 1	28 033	29 123	104	264	50	28 297	29 173	103	4 604	5 139	32 901	34 312	104	1826	1907,3	104	18,02	17,99	100	289,1	283,6	98	21,41	21,13	99	282
Tech. arts app. graph. 2	33 049	35 642	108	311	61	33 360	35 703	107	5 422	6 246	38 782	41 949	108	1826	1907,3	104	21,24	21,99	104	289,1	283,6	98	25,23	25,84	102	40
Technicien en audio visuel	27 470	27 809	101	258	47	27 728	27 856	100	4 512	4 916	32 241	32 772	102	1826	1907,3	104	17,66	17,18	97	289,1	283,6	98	20,98	20,18	96	264
Technicien en doc.	26 977	27 209	101	254	46	27 231	27 255	100	4 432	4 814	31 663	32 069	101	1826	1907,3	104	17,34	16,81	97	289,1	283,6	98	20,60	19,75	96	813
Technicien de lab. 1	28 218	25 632	91	265	44	28 483	25 676	90	4 634	4 546	33 118	30 222	91	1826	1907,3	104	18,14	15,85	87	289,1	283,6	98	21,55	18,61	86	2367
Technicien de lab. 2	31 395	32 996	105	295	56	31 690	33 052	104	5 153	5 797	36 843	38 849	105	1826	1907,3	104	20,18	20,37	101	289,1	283,6	98	23,97	23,93	100	440
Technicien en génie 1	28 159	31 225	111	265	53	28 424	31 278	110	4 625	5 496	33 048	36 774	111	1826	1907,3	104	18,10	19,28	107	289,1	283,6	98	21,50	22,65	105	1555
Technicien en génie 2	33 055	40 348	122	311	69	33 366	40 417	121	5 423	7 045	38 789	47 462	122	1826	1907,3	104	21,24	24,88	117	289,1	283,6	98	25,24	29,23	116	242
Tech. program. en info 1	26 041	28 145	108	245	48	26 286	28 193	107	4 279	4 973	30 565	33 166	109	1826	1907,3	104	16,74	17,39	104	289,1	283,6	98	19,89	20,43	103	812
Tech. program. en info 2	32 291	38 918	121	304	66	32 595	38 984	120	5 299	6 802	37 893	45 786	121	1826	1907,3	104	20,75	24,01	116	289,1	283,6	98	24,66	28,20	114	178
Moyenne pondérée:			102					101					103			104			98			98			97	
Nombre d'emplois repères: 10																							Total des effectifs:			6993

	Salaires		Indices	Autre directe		Rémunération directe		Indices	Rémunération indirecte		Rémunération annuelle		Indices	Heures rémunérées		Indices	Rémunération Horaire		Indices	Heures chômées		Indices	Rémunération globale		Indices	Effectifs
	Public	A.S.Q.	ASQ/Pub.	Public	A.S.Q.	Public	A.S.Q.	ASQ/Pub.	Public	A.S.Q.	Public	A.S.Q.	ASQ/Pub.	Public	A.S.Q.	ASQ/Pub.	Public	A.S.Q.	ASQ/Pub.	Public	A.S.Q	ASQ/Pub.	Public	A.S.Q.	ASQ/Pub.	Public
	($)			($)		($)			($)		($)						($)						($)			
Employés de bureau																										
Auxiliaire en info. 1	18 364	20 292	110	132	51	18 496	20 343	110	3 130	3 716	21 626	24 059	111	1826	1907,1	104	11,84	12,62	107	291,8	279,8	96	14,10	14,78	105	680
Auxiliaire en info. 2	22 030	22 154	101	159	55	22 189	22 209	100	3 748	4 042	25 937	26 252	101	1826	1907,1	104	14,20	13,77	97	291,8	279,8	96	16,91	16,13	95	92
Dessinateur traceur 1	22 149	28 016	126	159	70	22 308	28 086	126	3 768	5 069	26 077	33 155	127	1826	1907,1	104	14,28	17,39	122	291,8	279,8	96	17,00	20,37	120	103
Dessinateur traceur 2	25 714	33 372	130	185	83	25 899	33 455	129	4 369	6 008	30 269	39 463	130	1826	1907,1	104	16,58	20,69	125	291,8	279,8	96	19,73	24,25	123	9
Magasinier 1	19 602	25 931	132	141	65	19 743	25 996	132	3 339	4 704	23 082	30 700	133	1826	1907,1	104	12,64	16,10	127	291,8	279,8	96	15,04	18,87	125	619
Magasinier 2	22 421	25 859	115	161	65	22 582	25 924	115	3 814	4 691	26 397	30 615	116	1826	1907,1	104	14,46	16,05	111	291,8	279,8	96	17,21	18,81	109	1264
Magasinier 3	27 311	28 554	105	197	71	27 508	28 625	104	4 639	5 164	32 146	33 789	105	1826	1907,1	104	17,60	17,72	101	291,8	279,8	96	20,95	20,76	99	77
Op. de duplicateur 1	21 085	22 726	104	157	57	21 962	22 783	104	3 710	4 143	25 672	26 925	105	1826	1907,1	104	14,06	14,12	100	291,8	279,8	96	16,73	16,55	99	299
Op. de duplicateur 2	23 764	26 076	110	171	65	23 935	26 141	109	4 041	4 730	27 976	30 871	110	1826	1907,1	104	15,32	16,19	106	291,8	279,8	96	18,23	18,97	104	25
Op. en informatique 1	19 649	24 471	125	141	61	19 790	24 532	124	3 347	4 448	23 137	28 980	125	1826	1907,1	104	12,67	15,20	120	291,8	279,8	96	15,08	17,81	118	114
Op. en informatique 2	22 412	26 208	117	161	66	22 573	26 274	116	3 813	4 753	26 386	31 026	118	1826	1907,1	104	14,45	16,27	113	291,8	279,8	96	17,20	19,07	111	253
Op. en informatique 3	27 430	29 426	107	197	74	27 627	29 500	107	4 659	5 316	32 286	34 816	108	1826	1907,1	104	17,68	18,26	103	291,8	279,8	96	21,04	21,39	102	65
Personnel de bureau 1	16 887	16 768	99	122	42	17 009	16 810	99	2 881	3 099	19 890	19 909	100	1826	1907,1	104	10,89	10,44	96	291,8	279,8	96	12,96	12,23	94	881
Personnel de bureau 2	18 781	19 695	105	135	49	18 916	19 744	104	3 200	3 612	22 117	23 356	106	1826	1907,1	104	12,11	12,25	101	291,8	279,8	96	14,42	14,35	100	2762
Personnel de bureau 3	21 858	22 160	101	157	55	22 015	22 215	101	3 719	4 043	25 735	26 259	102	1826	1907,1	104	14,09	13,77	98	291,8	279,8	96	16,77	16,14	96	9330
Personnel de bureau 4	26 132	25 897	99	188	65	26 320	25 962	99	4 440	4 698	30 760	30 660	100	1826	1907,1	104	16,85	16,08	95	291,8	279,8	96	20,05	18,84	94	2407
Dactylographe	17 827	18 071	101	128	45	17 955	18 116	101	3 040	3 327	20 995	21 443	102	1826	1907,1	104	11,50	11,24	98	291,8	279,8	96	13,68	13,18	96	1286
Sténo-secrétaire 1	19 949	21 543	108	144	54	20 093	21 597	107	3 397	3 935	23 490	25 532	109	1826	1907,1	104	12,86	13,39	104	291,8	279,8	96	15,31	15,69	102	6390
Sec. de direction 2	22 297	24 016	108	161	60	22 458	24 076	107	3 793	4 369	26 251	28 445	108	1826	1907,1	104	14,38	14,92	104	291,8	279,8	96	17,11	17,48	102	5271
Sec. principale 3	27 222	26 597	98	196	66	27 418	26 663	97	4 624	4 821	32 042	31 484	98	1826	1907,1	104	17,55	16,51	94	291,8	279,8	96	20,88	19,35	93	161
Préposé aux renseign.	22 428	21 470	96	161	54	22 589	21 524	95	3 815	3 923	26 405	25 446	96	1826	1907,1	104	14,46	13,34	92	291,8	279,8	96	17,21	15,64	91	637
Préposé aux télécom. 1	19 193	23 688	123	138	59	19 331	23 747	123	3 270	4 311	22 601	28 058	124	1826	1907,1	104	12,38	14,71	119	291,8	279,8	96	14,73	17,24	117	21
Préposé aux télécom. 2	21 112	32 170	152	152	80	21 264	32 250	152	3 593	5 797	24 857	38 048	153	1826	1907,1	104	13,61	19,95	147	291,8	279,8	96	16,20	23,38	144	182
Téléphoniste-récept.	17 557	19 450	111	126	49	17 683	19 499	110	2 994	3 569	20 678	23 067	112	1826	1907,1	104	11,32	12,10	107	291,8	279,8	96	13,48	14,18	105	850
Moyenne pondérée:			106					105					106			104			102			96			100	
Nombre d'emplois repères: 24																							Total des effectifs:			33778
Employés d'entretien et service																										
Conducteur véh. légers	21 564	27 272	126	274	240	21 838	27 512	126	4 029	4 575	25 867	32 087	124	2022	2073	103	12,79	15,48	121	313,4	302,0	96	15,14	18,12	120	451
Conducteur véh. lourds	24 001	29 643	124	305	261	24 306	29 904	123	4 481	4 959	28 786	34 863	121	2022	2073	103	14,24	16,82	118	313,4	302,0	96	16,85	19,69	117	430
Cuisinier 1	22 204	20 943	94	282	184	22 486	21 127	94	4 148	3 550	26 634	24 677	93	2022	2073	103	13,17	11,90	90	313,4	302,0	96	15,59	13,93	89	708
Cuisinier 2	24 931	24 507	98	317	216	25 248	24 723	98	4 653	4 127	29 900	28 850	96	2022	2073	103	14,79	13,92	94	313,4	302,0	96	17,50	16,29	93	1463
Électricien d'entretien 1	28 146	31 712	113	357	279	28 503	31 991	112	5 248	5 294	33 751	37 285	110	2022	2073	103	16,69	17,99	108	313,4	302,0	96	19,75	21,05	107	363
Électricien d'entretien 2	29 218	35 026	120	371	308	29 589	35 334	119	5 446	5 831	35 035	41 165	117	2022	2073	103	17,33	19,86	115	313,4	302,0	96	20,51	23,24	113	18
Gardien	20 621	16 486	80	262	145	20 883	16 631	80	3 855	2 828	24 738	19 459	79	2022	2073	103	12,23	9,39	77	313,4	302,0	96	14,48	10,99	76	670
Journalier et prépos. ter	21 109	26 827	127	268	236	21 377	27 063	127	3 945	4 503	25 322	31 566	125	2022	2073	103	12,52	15,23	122	313,4	302,0	96	14,82	17,82	120	2182
Mécanicien de véhicules	26 727	31 186	117	339	274	27 066	31 460	116	4 985	5 209	32 052	36 670	114	2022	2073	103	15,85	17,69	112	313,4	302,0	96	18,76	20,71	110	371
Mécanicien Millwright	27 054	32 407	120	344	285	27 398	32 692	119	5 046	5 407	32 443	38 099	117	2022	2073	103	16,05	18,38	115	313,4	302,0	96	18,99	21,51	113	225
Menuisier d'entretien	25 578	29 301	115	325	258	25 903	29 559	114	4 772	4 904	30 675	34 463	112	2022	2073	103	15,17	16,62	110	313,4	302,0	96	17,95	19,46	108	589
Peinture d'entretien	24 931	30 805	124	317	271	25 248	31 076	123	4 653	5 147	29 900	36 223	121	2022	2073	103	14,79	17,47	118	313,4	302,0	96	17,50	20,45	117	427
Plombier d'entretien	28 146	32 187	114	357	283	28 503	32 470	114	5 248	5 371	33 751	37 842	112	2022	2073	103	16,69	18,25	109	313,4	302,0	96	19,75	21,37	108	436
Préposé cuisine/café	20 038	17 258	86	254	152	20 292	17 410	86	3 747	2 953	24 040	20 363	85	2022	2073	103	11,89	9,82	83	313,4	302,0	96	14,07	11,50	82	4052
Préposé entretien	20 344	22 620	111	258	199	20 602	22 819	111	3 804	3 821	24 406	26 640	109	2022	2073	103	12,07	12,85	106	313,4	302,0	96	14,28	15,04	105	6828
Moyenne pondérée:			106					106					104			103			102			96			101	
Nombre d'emplois repères: 15																							Total des effectifs:			19213
Ensemble: moyenne pondérée			106					105					106			104			102			96			100	
Nombre total d'emplois repères: 63																							Effectifs totaux:			63313

ANNEXE C
Méthode des déboursés

Tableau des principales composantes de la rémunération globale par catégorie et ensemble des catégories

	Professionnels		Techniciens		Bureau		Entretien et service		Ensemble 4 catég.	
	Public	A.S.Q.	Public	A.S.Q.	Public	A.S.Q.	Public	A.S.Q.	PUBLIC	ASQ
	($)		($)		($)		($)		($)	
Salaire moyen de la catégorie	36 313	38 492	28 271	28 554	21 190	22 250	21 701	23 003	22 923	24 069
Remboursement maladie	113	65	266	49	153	56	276	202	193	101
Total rémunération directe	36 426	38 557	28 537	28 603	21 343	22 306	21 977	23 205	23 116	24 170
Contrib. régime retraite	1 841	3 041	1 414	2 256	1 062	1 611	1 107	1 058	1 155	1 603
Assurance salaire	229	231	469	171	413	156	937	278	546	193
Autres assurances	49	560	49	428	51	330	55	353	51	365
Compensation congés parent.	225	65	373	40	318	129	150	16	257	75
Régimes étatiques	2 472	2 645	2 338	2 147	1 762	1 833	1 805	2 179	1 854	1 992
Total rémunération indirecte	4 816	6 542	4 643	5 042	3 606	4 059	4 054	3 884	3 863	4 228
Rémunération annuelle	41 242	45 099	33 180	33 645	24 949	26 365	26 031	27 089	26 979	28 398
	(Heures)		(Heures)		(Heures)		(Heures)		(Heures)	
Total heures rémunérées	1826	1908	1826	1907	1826	1907	2022	2073	1875	1950
Congés fériés et mobiles	91	91	91	92	91	90	101	96	93	92
Congés annuels	144	136	145	140	147	134	161	156	150	141
Autre temps chômé	50	51	53	52	54	56	52	51	53	53
Total heures chômées	285	278	289	284	292	280	314	303	296	286
Heures de présence au travail	1542	1630	1537	1624	1534	1627	1709	1771	1580	1664

ANNEXE D
Régimes types de retraite
Coûts simulés

Dispositions / Régime[1]	Salaire final moyen contributif (A.S.Q.)	Salaire final moyen non contributif (A.S.Q.)	Montant mensuel forfaitaire non contributif (A.S.Q.)	R.R.E.G.O.P. (Secteur public)
1. Admissibilité	À l'emploi	À l'emploi	À l'emploi	À l'emploi
2. Retraite				
a) Droit à la retraite sans réduction	À compter de 60 ans et 20 ans de service (ou à 65 ans)	À compter de 60 ans et 20 ans de service (ou à 65 ans)	À compter de 60 ans et 20 ans de service (ou à 65 ans)	À compter de 62 ans et 10 ans de service ou à compter de 60 ans si la somme de l'âge et des années de service dépasse 90 (ou à 65 ans)
b) Anticipée avec réduction	À compter de 55 ans et 10 ans de service	À compter de 55 ans et 10 ans de service	À compter de 55 ans et 10 ans de service	Lorsque la somme de l'âge et des années de service dépasse 90 ou à compter de 60 ans
c) Réduction par année en (b)	4,7%	4,7%	4,7%	6,0%
3. Salaire servant au calcul de la rente	Salaire final moyen des cinq meilleures années	Salaire final moyen des cinq meilleures années	N/A	Salaire final moyen des cinq meilleurs années
4. Crédit de rente annuel	1,3% du salaire moyen jusqu'au M.G.A. moyen plus 2% de l'excédent	0,95% du salaire moyen jusqu'au M.G.A. moyen plus 1,46% de l'excédent	17,34 $/mois	1,3% du salaire moyen jusqu'au M.G.A. moyen plus 2,0% de l'excédent
5. Supplément temporaire avant 65 ans	0,44% du M.G.A. moyen par année	0,33% du M.G.A. moyen par année	37,3% du R.R.Q.	0,7% du M.G.A. moyen par année
6. Indexation des rentes	40% de l'I.P.C.	40% de l'I.P.C.	40% de l'I.P.C.	Prestations créditées jusqu'au 30 juin 1982: 100% de l'I.P.C., par la suite, I.P.C.-3%
7. Prestation de décès				
a) Avant la retraite	– Avant 10 ans de service: cotisations plus intérêts – Après 10 ans de service: 29,7% de la rente créditée est payable annuellement au conjoint	– Avant 10 ans de service: aucune – Après 10 ans de service: 29,7% de la rente créditée est payable annuellement au conjoint	– Avant 10 ans de service aucune – Après 10 ans de service: 29,7% de la rente créditée est payable annuellement au conjoint	– Avant l'admissibilité à la retraite anticipée: cotisations plus intérêts – Après: 50% de la rente créditée réduite pour anticipation est payable au conjoint
b) Après la retraite	Rente réversible à 20,1% au conjoint et garantie 2,8 années	Rente réversible à 20,1% au conjoint et garantie 2,8 années	Rente réversible à 20,1% au conjoint et garantie 2,8 années	Rente réversible à 50% au conjoint
8. Prestation d'invalidité	– Avant 10 ans de service: accumulation du service et exonération de cotisation	– Avant 10 ans de service: accumulation du service	– Avant 10 ans de service: accumulation du service	Accumulation du service et exonération de cotisations pour deux ans
9. Prestation de départ	– Avant 10 ans de service: cotisation plus intérêts – Après: rente différée à 65 ans	– Avant 10 ans de service: aucune – Après: rente différée à 65 ans	– Avant 10 ans de service: aucune – Après: rente différée à 65 ans	– Avant 2 ans de service: cotisation plus intérêts – Après: rente différée à 65 ans
10. Cotisation de l'employé	3,94% du salaire jusqu'au M.G.A. plus 5,54% de l'excédent	Aucune	Aucune	4,55% du salaire jusqu'au M.G.A. plus 7% de de l'excédent

1. Pour les catégories des professionnels, des techniciens et des employés de bureau du secteur A.S.Q., l'incidence des régimes de retraite est la suivante: salaire final moyen contributif 68,6%, salaire final moyen non contributif 31,4%. Pour la catégorie des employés d'entretien et service du secteur A.S.Q., l'incidence des régimes est la suivante: salaire final moyen contributif 59,6%, salaire final moyen non contributif 11,1%, montant mensuel forfaitaire non contributif 29,5%.

ANNEXE D (suite)
Autres régimes types

	A.S.Q.: professionnels, techniciens et employés de bureau	A.S.Q.: employés d'entretien et service	Secteur public
1. Assurance-vie de base			
Montant	135,11% du salaire	125,6% du salaire	6 400 $
Réduction à 65 ans	65,3%	81,0%	100%
Réduction à 70 ans	74,3%	15,8%	100%
Exonération	65 ans	65 ans	65 ans
2. Assurance-vie complémentaire			
Montant	45,2% du salaire	23,7%	–
Réduction à 65 ans	100%	100%	–
Exonération	65 ans	65 ans	–
3. Assurance-vie personnes à charges			
Montant d'assurance	2 497 $	1 611 $	–
conjoints, enfants	1 172 $	561 $	–
Rente de survivants			
Rente au conjoint	6,78% du salaire	3,56%	–
Rente aux enfants	1,26%	0,66%	–
Durée minimum	10 ans	–	–
Cessation	Décès	Décès	–
4. A.M.M.A.			
Montant	104,81% du salaire	86,11%	–
Cessation	65 ans	65 ans	–
5. Assurance-maladie complémentaire			
Hospitalisation			
Chambre	semi-privée	semi-privée	semi-privée
Franchise	0 $	0 $	0 $
Coassurance	90%	90%	90%
Frais médicaux			
Franchises	25 $/famille	25 $/famille	25 $/famille
Coassurance	90%	90%	90%
6. Assurance-soins dentaires			
Base			
Franchise	0 $	0 $	Nil
Coassurance	90%	100%	–
Tarif	courant	courant	–
Maximum	combiné au majeur: 1 500 $	combiné au majeur: 1 100 $	–
Majeur			
Franchise	0 $	0 $	Nil
Coassurance	50%	50%	–
Tarif	courant	courant	–
Maximum	combiné à la base: 1 500 $	combiné à la base: 1 100 $	–
Ortho			
Franchise	0 $	0 $	Nil
Coassurance	50%	50%	–
Tarif	courant	courant	–
Maximum	1 100 $ à vie	1 125 $ à vie	–
7. Assurance-invalidité à long terme			
Délai de carence	26 semaines	26 semaines	Nil
Montant assuré	66,9% du salaire	59,4% du salaire	–
Intégration	Directe	Directe	–
Indexation	1,0%	1,0%	–
Durée	65 ans	65 ans	–
8. Assurance-salaire court terme			
Délai de carence	0	2,3 jours	–
Montant	80,04% du salaire	66,28%	76,4%
Durée	Selon les statistiques d'utilisation de l'I.R.I.R.	Selon les statistiques d'utilisation de l'I.R.I.R.	
9. Congés de maladie			
Délai de carence	0	0	0
taux de rémunération	100% du salaire selon les stat. d'utilisation de l'I.R.I.R.	95,9% du salaire selon les stat. d'utilisation de l'I.R.I.R.	100% du salaire selon les stat. d'utilisation de l'I.R.I.R.
10. Congés parentaux			
Maternité			
Durée	15 semaines	15 semaines	20 semaines
Taux de rémunération utilisation	86,2% moins C.E.I.C. selon les stat. de l'I.R.I.R.	83,3% moins C.E.I.C. selon les stat. de l'I.R.I.R.	93,0% moins C.E.I.C. selon les stat. de l'I.R.I.R.
Paternité			
Durée	2,45 jours	2,11 jours	5,0 jours
Taux de rémunération utilisation	100% selon les stat. de l'I.R.I.R.	100% selon les stat. de l'I.R.I.R.	100% selon les stat. de l'I.R.I.R.

ANNEXE E
Caractéristiques des profils d'employés du secteur public

Catégories d'emplois	Sexe	Âge moyen	Années de service	Salaire moyen
Sous-secteur: fonction publique				
Professionnels	Homme	42,4	12,1	39 568
	Femme	37,9	9,0	35 912
Techniciens	Homme	42,2	14,7	27 455
	Femme	36,9	11,6	25 408
Employés de bureau	Homme	43,7	15,4	21 268
	Femme	37,3	12,6	20 341
Entretien et service	Homme	48,8	16,3	22 769
	Femme	50,5	15,5	20 059
Sous-secteur: éducation				
Professionnels	Homme	43,9	16,3	41 244
	Femme	41,8	14,0	39 505
Techniciens	Homme	38,6	12,4	26 496
	Femme	38,2	12,4	25 752
Employés de bureau	Homme	41,7	13,6	20 599
	Femme	39,8	13,5	19 927
Entretien et service	Homme	49,4	13,7	22 012
	Femme	51,0	12,1	20 322
Sous-secteur: santé et services sociaux				
Professionnels	Homme	39,7	9,4	35 194
	Femme	36,1	8,0	32 465
Techniciens	Homme	36,6	10,7	26 481
	Femme	35,8	10,4	25 839
Employés de bureau	Homme	43,0	16,2	19 317
	Femme	41,3	13,7	18 611
Entretien et service	Homme	44,6	13,7	21 157
	Femme	47,5	14,7	19 311

ANNEXE F
Hypothèses d'évaluation

Les hypothèses d'évaluation ont été établies en se basant principalement sur les hypothèses contenues dans l'évaluation actuarielle des employés de niveau syndical du R.R.E.G.O.P. en date du 31 décembre 1984. Les différentes hypothèses sont résumées ci-dessous:

a) Hypothèses économiques

	Années	**Taux**
Taux de rendement nominal	1986-1989	11,70%
	1990-1994	9,99%
	2000-2004	9,22%
	2005 et plus	9,03%
Inflation	1986	4,50%
	1987	5,50%
	1988 et plus	6,00%
Augmentation de salaire de nature économique	1986	4,50%
	1987	5,00%
	1988	6,00%
	1989-1991	7,00%
	1992-1994	7,50%
	1995 et plus	7,75%
	Âge	**Taux**
Augmentation de salaire de nature promotionnelle (échantillon des taux)	25	3,37%
	45	0,55%
	55	0,17%
Augmentation du M.G.A.	**Années**	**Montant**
	1986	25 800 (connu)
	1987	25 900 (connu)
	1988	26 500 (connu)
	1989	27 700 (estimé)
	1990 et plus	à l'aide des augmentations de salaire de nature économique
Taux d'intérêt sur les cotisations des employés	1986-1989	5,16%
	1990 et plus	90% du taux de rendement (tendances canadiennes dans la réforme des pensions)

Note: Pour le R.R.E.G.O.P., 90% du taux de rendement fut appliqué pour toutes les années aux cotisations des employés car le texte de ce régime est ainsi défini.

b) Hypothèses démographiques

Mortalité:

La table de mortalité des employés actifs du R.R.E.G.O.P. a été utilisée pour tout membre âgé de moins de 60 ans et la table de mortalité des retraités du R.R.E.G.O.P. a été utlisée aux âges 65 et plus.

Cessation d'emploi:

Les taux ont été obtenus en se basant sur les taux obtenus en appliquant l'échelle sélecte du R.R.E.G.O.P. à l'employé de ce régime qui entre en service à l'âge moyen d'entrée des membres du R.R.E.G.O.P.

Taux d'invalidité:

Ils ont été basés sur l'expérience 1971-1975 telle que compilée pour la Society of Actuaries.

Taux de mortalité des invalides:

Table sélecte et ultime publiée dans les *Transactions, Society of Acutaries,* 1952.

Prise de retraite:

On a supposé que:
- 25% des employés se retirent au 1er âge où ils peuvent obtenir une rente sans réduction;
- 60% des employés se retirent lorsque le ratio de remplacement du revenu (incluant supplément temporaire) dépasse 60%;
- 15% des employés se retirent à 65 ans.

ANNEXE G
Résultats détaillés de la méthode des coûts simulés par emploi repère, sur base annuelle
Secteur public / Autres salariés québécois

	Salaires		Indices	Autre directe		Rémunération directe		Indices	Rémunération indirecte		Rémunération annuelle		Indices	Heures rémunérées		Indices	Rémunération Horaire		Indices	Heures chômées		Indices	Rémunération globale		Indices	Effectifs
	Public	A.S.Q.	ASQ/Pub.	Public	A.S.Q.	Public	A.S.Q.	ASQ/Pub.	Public	A.S.Q.	Public	A.S.Q.	ASQ/Pub.	Public	A.S.Q.	ASQ/Pub.	Public	A.S.Q.	ASQ/Pub.	Public	A.S.Q.	ASQ/Pub.	Public	A.S.Q.	ASQ/Pub.	Public
	($)			($)		($)			($)		($)						($)						($)			
Professionnels																										
Agent d'information 1	27 245	36 699	135	428	140	27 673	36 839	133	3 802	5 692	31 475	42 531	135	1826,3	1910	105	17,23	22,27	129	264,6	272,1	103	20,15	25,97	129	17
Agent d'information 2	35 715	39 728	111	561	152	36 276	39 880	110	4 950	6 105	41 226	45 985	112	1826,3	1910	105	22,57	24,08	107	264,6	272,1	103	26,40	28,08	106	253
Agent de l'approvis. 1	26 762	29 763	111	420	114	27 182	29 876	110	3 736	4 744	30 918	34 620	112	1826,3	1910	105	16,93	18,13	107	264,6	272,1	103	19,80	21,14	107	15
Agent de l'approvis. 2	38 324	35 979	94	602	137	38 926	36 116	93	5 304	5 593	44 230	41 709	94	1826,3	1910	105	24,22	21,84	90	264,6	272,1	103	28,32	25,46	90	40
Agent de la gest. pers. 1	29 281	29 239	100	460	112	29 741	29 351	99	4 078	4 672	33 819	34 023	101	1826,3	1910	105	18,52	17,81	96	264,6	272,1	103	21,65	20,77	96	64
Agent de la gest. pers. 2	40 018	39 238	98	628	150	40 646	39 387	97	5 534	6 038	46 180	45 426	98	1826,3	1910	105	25,29	23,78	94	264,6	272,1	103	29,57	27,73	94	287
Agent de la gest. fin. 1	26 465	30 446	115	416	116	26 881	30 562	114	3 696	4 837	30 577	35 400	116	1826,3	1910	105	16,74	18,53	111	264,6	272,1	103	19,58	21,61	110	147
Agent de la gest. fin. 2	37 235	39 348	106	585	150	37 820	39 499	104	5 156	6 054	42 976	45 552	106	1826,3	1910	105	23,53	23,85	101	264,6	272,1	103	27,52	27,81	101	481
Analyste info./adm. 1	28 715	33 222	116	451	127	29 166	33 348	114	4 001	5 216	33 167	38 565	116	1826,3	1910	105	18,16	20,19	111	264,6	272,1	103	21,24	23,55	111	439
Analyste info./adm. 2	38 930	40 269	103	611	154	39 541	40 422	102	5 386	6 179	44 927	46 602	104	1826,3	1910	105	24,60	24,40	99	264,6	272,1	103	28,77	28,45	99	966
Ingénieur 1	28 450	33 064	116	447	126	28 897	33 191	115	3 965	5 195	32 862	38 385	117	1826,3	1910	105	17,99	20,10	112	264,6	272,1	103	21,04	23,44	111	48
Ingénieur 2	39 876	41 254	103	626	157	40 502	41 411	102	5 514	6 314	46 016	47 725	104	1826,3	1910	105	25,20	24,99	99	264,6	272,1	103	29,47	29,14	99	376
Spécialiste sc.phys. 1	26 056	32 132	123	409	123	26 465	32 255	122	3 641	5 067	30 106	37 322	124	1826,3	1910	105	16,48	19,54	119	264,6	272,1	103	19,28	22,79	118	4
Spécialiste sc.phys. 2	39 673	41 893	106	623	160	40 296	42 053	104	5 487	6 401	45 783	48 454	106	1826,3	1910	105	25,07	25,37	101	264,6	272,1	103	29,32	29,58	101	192
Moyenne pondérée:			106					105					107			105			102			103			102	
Nombre d'emplois repères: 14																								Total des effectifs:		3329
Techniciens																										
Tech. arts app. graph. 1	28 033	29 123	104	355	71	28 388	29 194	103	4 646	4 712	33 034	33 906	103	1826,3	1910	105	18,09	17,75	98	271,0	298,3	110	21,24	21,04	99	282
Tech. arts app. graph. 2	33 049	35 642	108	419	87	33 468	35 729	107	5 460	5 642	38 928	41 371	106	1826,3	1910	105	21,32	21,66	102	271,0	298,3	110	25,03	25,67	103	40
Technicien en audio visuel	27 470	27 809	101	348	68	27 818	27 877	100	4 554	4 525	32 372	32 401	100	1826,3	1910	105	17,73	16,96	96	271,0	298,3	110	20,81	20,10	97	264
Technicien en doc.	26 977	27 209	101	342	66	27 319	27 275	100	4 474	4 439	31 793	31 714	100	1826,3	1910	105	17,41	16,60	95	271,0	298,3	110	20,44	19,68	96	813
Technicien de lab. 1	28 218	25 632	91	357	62	28 575	25 694	90	4 676	4 214	33 251	29 908	90	1826,3	1910	105	18,21	15,66	86	271,0	298,3	110	21,38	18,56	87	2367
Technicien de lab. 2	31 395	32 996	105	398	80	31 793	33 076	104	5 192	5 265	36 985	38 341	104	1826,3	1910	105	20,25	20,07	99	271,0	298,3	110	23,78	23,79	100	440
Technicien en génie 1	28 159	31 225	111	357	76	28 516	31 301	110	4 666	5 012	33 182	36 313	109	1826,3	1910	105	18,17	19,01	105	271,0	298,3	110	21,33	22,53	106	1555
Technicien en génie 2	33 055	40 348	122	419	98	33 474	40 446	121	5 461	6 314	38 935	46 760	120	1826,3	1910	105	21,32	24,48	115	271,0	298,3	110	25,03	29,01	116	242
Tech. program. en info 1	26 041	28 145	108	330	68	26 371	28 213	107	4 322	4 572	30 693	32 786	107	1826,3	1910	105	16,81	17,17	102	271,0	298,3	110	19,73	20,34	103	812
Tech. program. en info 2	32 291	38 918	121	409	95	32 700	39 013	119	5 337	6 110	38 037	45 123	119	1826,3	1910	105	20,83	23,62	113	271,0	298,3	110	24,46	28,00	114	178
Moyenne pondérée:			102					101					101			105			97			110			98	
Nombre d'emplois repères: 10																								Total des effectifs:		6993

	Salaires		Indices	Autre directe		Rémunération directe		Indices	Rémunération indirecte		Rémunération annuelle		Indices	Heures rémunérées		Indices	Rémunération Horaire		Indices	Heures chômées		Indices	Rémunération globale		Indices	Effectifs
	Public	A.S.Q.	ASQ/Pub.	Public	A.S.Q.	Public	A.S.Q.	ASQ/Pub.	Public	A.S.Q.	Public	A.S.Q.	ASQ/Pub.	Public	A.S.Q.	ASQ/Pub.	Public	A.S.Q.	ASQ/Pub.	Public	A.S.Q	ASQ/Pub.	Public	A.S.Q.	ASQ/Pub.	Public
	($)			($)		($)			($)		($)						($)						($)			
Employés de bureau																										
Auxiliaire en info. 1	18 364	20 292	110	210	31	18 574	20 323	109	3 263	3 485	21 838	23 807	109	1826,3	1910	105	11,96	12,46	104	274,0	320,1	117	14,07	14,97	106	680
Auxiliaire en info. 2	22 030	22 154	101	252	34	22 282	22 187	100	3 895	3 747	26 177	25 934	99	1826,3	1910	105	14,33	13,58	95	274,0	320,1	117	16,86	16,31	97	92
Dessinateur traceur 1	22 149	28 016	126	254	43	22 403	28 058	125	3 915	4 572	26 318	32 630	124	1826,3	1910	105	14,41	17,08	119	274,0	320,1	117	16,95	20,52	121	103
Dessinateur traceur 2	25 714	33 372	130	295	51	26 009	33 423	129	4 529	5 326	30 537	38 749	127	1826,3	1910	105	16,72	20,29	121	274,0	320,1	117	19,67	24,37	124	9
Magasinier 1	19 602	25 931	132	225	39	19 827	25 970	131	3 477	4 278	23 303	30 249	130	1826,3	1910	105	12,76	15,84	124	274,0	320,1	117	15,01	19,03	127	619
Magasinier 2	22 421	25 859	115	257	39	22 678	25 898	114	3 962	4 268	26 640	30 166	113	1826,3	1910	105	14,59	15,79	108	274,0	320,1	117	17,16	18,97	111	1264
Magasinier 3	27 311	28 554	105	313	43	27 624	28 597	104	4 804	4 648	32 428	33 245	103	1826,3	1910	105	17,76	17,41	98	274,0	320,1	117	20,89	20,91	100	77
Op. de duplicateur 1	21 805	22 726	104	250	35	22 055	22 761	103	3 856	3 827	25 911	26 588	103	1826,3	1910	105	14,19	13,92	98	274,0	320,1	117	16,69	16,72	100	299
Op. de duplicateur 2	23 764	26 076	110	272	40	24 036	26 116	109	4 193	4 299	28 229	30 414	108	1826,3	1910	105	15,46	15,92	103	274,0	320,1	117	18,19	19,13	105	25
Op. en informatique 1	19 649	24 471	125	225	37	19 874	24 508	123	3 485	4 073	23 359	28 581	122	1826,3	1910	105	12,79	14,96	117	274,0	320,1	117	15,05	17,98	119	114
Op. en informatique 2	22 412	26 208	117	257	40	22 669	26 248	116	3 960	4 317	26 629	30 565	115	1826,3	1910	105	14,58	16,00	110	274,0	320,1	117	17,15	19,22	112	253
Op. en informatique 3	27 430	29 426	107	314	45	27 744	29 471	106	4 824	4 770	32 568	34 241	105	1826,3	1910	105	17,83	17,93	101	274,0	320,1	117	20,98	21,54	103	65
Personnel de bureau 1	16 887	16 768	99	193	25	17 080	16 793	98	3 009	2 989	20 090	19 782	98	1826,3	1910	105	11,00	10,36	94	274,0	320,1	117	12,94	12,44	96	881
Personnel de bureau 2	18 781	19 695	105	215	30	18 996	19 725	104	3 335	3 401	22 331	23 126	104	1826,3	1910	105	12,23	12,11	99	274,0	320,1	117	14,39	14,55	101	2762
Personnel de bureau 3	21 858	22 160	101	250	34	22 108	22 194	100	3 865	3 748	25 973	25 942	100	1826,3	1910	105	14,22	13,58	96	274,0	320,1	117	16,73	16,32	98	9330
Personnel de bureau 4	26 132	25 897	99	299	39	26 431	25 936	98	4 601	4 274	31 032	30 210	97	1826,3	1910	105	16,99	15,82	93	274,0	320,1	117	19,99	19,00	95	2407
Dactylographe	17 827	18 071	101	204	27	18 031	18 098	100	3 171	3 172	21 202	21 270	100	1826,3	1910	105	11,61	11,14	96	274,0	320,1	117	13,66	13,38	98	1286
Sténo-secrétaire 1	19 949	21 543	108	228	33	20 177	21 575	107	3 536	3 661	23 714	25 236	106	1826,3	1910	105	12,98	13,21	102	274,0	320,1	117	15,28	15,87	104	6390
Sec. de direction 2	22 297	24 016	108	255	36	22 552	24 052	107	3 941	4 009	26 493	28 061	106	1826,3	1910	105	14,51	14,69	101	274,0	320,1	117	17,07	17,65	103	5271
Sec. principale 3	27 222	26 597	98	312	40	27 534	26 637	97	4 788	4 372	32 322	31 009	96	1826,3	1910	105	17,70	16,24	92	274,0	320,1	117	20,82	19,50	94	161
Préposé aux renseign.	22 428	21 470	96	257	33	22 685	21 503	95	3 963	3 650	26 648	25 153	94	1826,3	1910	105	14,59	13,17	90	274,0	320,1	117	17,17	15,82	92	637
Préposé aux télécom. 1	19 193	23 688	123	220	36	19 413	23 724	122	3 406	3 963	22 819	27 687	121	1826,3	1910	105	12,49	14,50	116	274,0	320,1	117	14,70	17,41	118	21
Préposé aux télécom. 2	21 112	32 170	152	242	49	21 354	32 219	151	3 737	5 157	25 090	37 376	149	1826,3	1910	105	13,74	19,57	142	274,0	320,1	117	16,16	23,51	145	182
Téléphoniste-récept.	17 557	19 450	111	201	30	17 758	19 480	110	3 125	3 366	20 883	22 846	109	1826,3	1910	105	11,43	11,96	105	274,0	320,1	117	13,45	14,37	107	850
Moyenne pondérée:			106					105					104			105			100			117			102	
Nombre d'emplois repères: 24																								Total des effectifs:		33778
Employés d'entretien et service																										
Conducteur véh. légers	21 564	27 272	126	254	(38)	21 818	27 234	125	4 353	5 680	26 171	32 914	126	2022,0	2074	103	12,94	15,87	123	303,7	322,2	106	15,23	18,79	123	451
Conducteur véh. lourds	24 001	29 643	124	282	(41)	24 283	29 602	122	4 830	6 101	29 114	35 703	123	2022,0	2074	103	14,40	17,21	120	303,7	322,2	106	16,94	20,38	120	430
Cuisinier 1	22 204	20 943	94	261	(29)	22 465	20 914	93	4 478	4 556	26 943	25 470	95	2022,0	2074	103	13,33	12,28	92	303,7	322,2	106	15,68	14,54	93	708
Cuisinier 2	24 931	24 507	98	293	(34)	25 224	24 473	97	5 013	5 189	30 237	29 662	98	2022,0	2074	103	14,95	14,30	96	303,7	322,2	106	17,60	16,93	96	1463
Électricien d'entretien 1	28 146	31 712	113	331	(44)	28 477	31 667	111	5 642	6 469	34 119	38 136	112	2022,0	2074	103	16,87	18,39	109	303,7	322,2	106	19,86	21,77	110	363
Électricien d'entretien 2	29 218	35 026	120	343	(49)	29 561	34 977	118	5 852	7 057	35 414	42 035	119	2022,0	2074	103	17,51	20,27	116	303,7	322,2	106	20,61	24,00	116	18
Gardien	20 621	16 486	80	242	(23)	20 863	16 463	79	4 168	3 765	25 032	20 228	81	2022,0	2074	103	12,38	9,75	79	303,7	322,2	106	14,57	11,55	79	670
Journalier et prépos. ter.	21 109	26 827	127	248	(37)	21 357	26 790	125	4 264	5 601	25 621	32 391	126	2022,0	2074	103	12,67	15,62	123	303,7	322,2	106	14,91	18,49	124	2182
Mécanicien de véhicules	26 727	31 186	117	314	(43)	27 042	31 143	115	5 364	6 375	32 406	37 518	116	2022,0	2074	103	16,03	18,09	113	303,7	322,2	106	18,86	21,42	114	371
Mécanicien Millwright	27 054	32 407	120	318	(45)	27 372	32 362	118	5 428	6 592	32 800	38 954	119	2022,0	2074	103	16,22	18,78	116	303,7	322,2	106	19,09	22,24	116	225
Menuisier d'entretien	25 578	29 301	115	301	(41)	25 879	29 260	113	5 139	6 041	31 018	35 301	114	2022,0	2074	103	15,34	17,02	111	303,7	322,2	106	18,05	20,15	112	589
Peintre d'entretien	24 931	30 805	124	293	(43)	25 224	30 762	122	5 013	6 308	30 237	37 069	123	2022,0	2074	103	14,95	17,87	120	303,7	322,2	106	17,60	21,16	120	427
Plombier d'entretien	28 146	32 187	114	331	(45)	28 477	32 142	113	5 642	6 553	34 119	38 695	113	2022,0	2074	103	16,87	18,66	111	303,7	322,2	106	19,86	22,09	111	436
Préposé cuisine/café	20 038	17 258	86	236	(24)	20 274	17 234	85	4 054	3 902	24 328	21 136	87	2022,0	2074	103	12,03	10,19	85	303,7	322,2	106	14,16	12,07	85	4052
Préposé entretien	20 344	22 620	111	239	(31)	20 583	22 588	110	4 114	4 854	24 698	27 442	111	2022,0	2074	103	12,21	13,23	108	303,7	322,2	106	14,37	16,57	109	6828
Moyenne pondérée:			106					105					106			103			104			106			104	
Nombre d'emplois repères: 15																								Total des effectifs:		19213
Ensemble: moyenne pondérée			106					104					105			104			101			112			102	
Nombre total d'emplois repères: 63																								Effectifs totaux:		63313

ANNEXE H
Prévisions et réalisations

Tableau H1
Prévisions et réalisations
Québec, 1988

Indicateurs / Sources	P.I.B.[a]	Consommation[a]	Investissements non résidentiels[a]	Mises en chantier[b]	Revenu personnel disponible[a]	Taux d'épargne[a]	R.H.M.[a]	Population active[a]	Emploi[a]	Taux de chômage[b]	I.P.C.[a]
C.P.D.Q.	2,8	2,5	14,0[c]	53 000	2,8	6,9	–	–	2,3	9,5	4,0
C.B.C.	3,5	3,6	12,7	56 300	1,8	–	4,6	1,3	2,5	9,2	4,1
C.C.P.E.D.Q.	4,5	4,9[e]	15,4	50 800	3,5	5,9	4,8	1,6	2,4	9,6	4,1
Min. Fin. Québec	3,5	3,9[d]	11,9	51 000	2,3[e]	–	–	1,5	2,8	9,2	4,5
Informetrica	3,1	–	12,2	58 600	–	–	–	1,7	2,5	9,6	–
B.R.C.	–	4,0[g]	16,0	61 000	3,0	–	–	–	2,5	9,5	–
$\bar{X}$ (Moyenne)	3,48	3,78	13,7	55 117	2,68	6,4	4,7	1,53	2,5	9,43	4,18

Tableau H2
Prévisions et réalisations
Québec, 1988
(en %)

Indicateurs / Sources	P.I.B.[a]	Coût unitaire du travail[a]	Productivité[a]	Profits[a]
C.P.D.Q.	3,1	3,6	0,1	2,6
C.B.C.	3,9	2,4	(0,1)	4,3
C.C.P.E.D.Q.	4,0	–	–	–
Min. Fin. Qc	3,5	–	–	–
Informetrica	3,29	3,66	–	–
B.R.C.	4,0	2,9	0,7	13,5
$\bar{X}$ (Moyenne)	3,63	3,14	0,23	6,8

Tableau H3
Prévisions 1989
Canada-Québec

Sources / Indicateurs		P.I.B.[a]	Consommation[a]	Investissements non résidentiels[a]	Mises en chantier[a]	Revenu personnel disponible[a]	Taux d'épargne[a]	R.H.M.[a]	Population active[a]	Emploi[a]	Taux de chômage[a]	I.P.C.[a]	Coût unitaire travail[a]	Productivité[a]	Profits[a]
C.D.P.Q.															
	Can.	2,2	3,0	5,0[c]	190 000	3,5	9,6	–	–	1,0	8,4	3,5	3,2	1,1	0,4
	Qc	2,3	3,2	5,7[c]	46 000	3,5	7,2	–	–	1,3	9,9	3,5	–	–	–
C.B.C.															
	Can.	2,1	2,8	5,5	180 000	3,2	8,91	4,1	1,6	1,8	7,5	5,0	4,25	0,2	7,9
	Qc	2,0	3,2	4,8	49 700	4,0	–	4,0	1,7	2,1	8,9	5,2	–	–	–
C.C.P.E.D.Q.															
	Can.	2,1	2,7	4,4	165 000	2,6	9,6	4,5	–	1,7	7,9	4,6	–	–	–
	Qc	2,3	2,2[e]	8,1	45 000	6,1	7,3	4,9	1,8	1,9	9,5	4,6	–	–	–
Min. Fin. Qc															
	Can.	3,0	–	–	–	–	–	4,5[g]	–	–	–	4,5	–	–	–
	Qc	3,0	2,4[d]	3,3	46 000	2,8[e]	–	–	2,1	2,4	8,4	4,5	–	–	–
Informetrica															
	Can.	2,51	2,07	5,13	185 000	2,41	9,65	–	1,24	1,1	8,19	4,26	3,13	–	13,42
	Qc	2,9	–	4,8	57 300	–	–	–	1,8	1,6	9,8	–	–	–	–
B.R.C.															
	Can.	1,8	2,0	5,0	180 000	2,3	8,7	4,9[f]	1,6	1,3	8,1	4,5	4,4	0,5	0
	Qc	–	1,7[g]	5,2	50 000	2,7	–	–	–	1,5	9,6	–	–	–	–
$\bar{X}$ (Moy.)	Can.	2,29	2,51	5,01	180 000	2,8	9,29	4,5	1,48	1,38	8,02	4,39	3,75	0,6	5,43
	Qc	2,5	2,54	5,32	49 000	3,82	7,25	4,45	1,85	1,8	9,35	4,45	–	–	–

Notes
(a) Les données sont des variations annuelles en pourcentage.
(b) Ces données sont des niveaux.
(c) La C.D.P.Q. utilise la notion de formation brute de capital fixe.
(d) Variation pour les ventes au détail.
(e) Variation pour le revenu personnel.
(f) La B.R.C. utilise la notion de taux de salaire moyen.
(g) Le ministère des Finances du Québec mentionne une hausse salariale sans nécessairement spécifier s'il s'agit de la R.H.M. Cependant, l'ajout de cette information ne change en rien la moyenne.

PUBLICATIONS DE L'I.R.I.R.

Publications annuelles

Rapports sur les constatations de l'I.R.I.R.

IRI-002 *Premier rapport: inventaire des sources de données sur la rémunération des salariés québécois, Montréal, novembre 1985, 131 p.*

ISBN 2-550-12581-9
ISSN 0827-1976

Prix: 40 $

IRI-003 *Deuxième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R.*, Montréal, novembre 1986, 147 p.

ISBN 2-550-16809-7
ISSN 0833-0727

Prix: 30 $

IRI-033 *Troisième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R.*, Montréal, novembre 1987, 45 p.

ISBN 2-550-18096-8
ISSN 0833-0727

IRI-039 *Mise à jour du troisième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R.*, Montréal, mai 1988, 25 p.

ISBN 2-551-06889-4
ISSN 0838-4541

Prix: 30 $

Rapports complémentaires

IRI-004 *Évolution des salaires en 1986 et prévisions pour 1987: méthodologie et analyses complémentaires*, Montréal, novembre 1986, 44 p.

ISBN 2-550-16911-5

IRI-005 *Emplois non enquêtés: méthodologie et analyses complémentaires*, Montréal, novembre 1986, 137 p.

ISBN 2-550-16912-3

IRI-006 *Comparaison salariale: méthodologie et analyses complémentaires*, Montréal, décembre 1986, 129 p.

ISBN 2-550-16913-1

IRI-007 *La comparaison des avantages sociaux et conditions de travail: méthodologie et analyses complémentaires*, Montréal, décembre 1986, 214 p.

ISBN 2-550-16914-X

Publications périodiques

IRI-008 *Relevé des principales prévisions sur les économies canadienne et québécoise*, Montréal, mai 1986, 16 p.

ISBN 2-550-16233-1

IRI-009 *Prévisions économiques pour 1986 et 1987: Canada et Québec*, Montréal, septembre 1986, 18 p.

ISBN 2-550-16602-7
ISSN 0832-8897

IRI-010 *Prévisions économiques: Québec et Canada*, Montréal, décembre 1986, 21 p.

ISSN 0832-8897

IRI-011 *Prévisions économiques: Québec et Canada*, Montréal, avril 1987, volume 2, no 1, 27 p.

IRI-012 *Prévisions économiques: Québec et Canada*, Montréal, août 1987, volume 2, no 2, 20 p.

Études spécifiques

IRI-013 *Enrichissement collectif*, Montréal, avril 1986, 35 p.

ISBN 2-550-16113-0

IRI-014 *Les facteurs déterminants du niveau des avantages sociaux: une revue de la littérature*, Montréal, mars 1987, 67 p., Cahier 8701

ISBN 2-550-17298-1

Prix: 5 $

IRI-034 *Étude sur l'évaluation des emplois dans le secteur de la santé et des services sociaux*, Montréal, mars 1988, 383 p.

ISBN 2-550-18574-9

Prix: 15 $

IRI-035 *La rémunération des infirmières: comparaison des marchés internes et externes*, Montréal, mars 1988, 102 p.

ISBN 2-550-18575-7

Prix: 15 $

Répertoire statistique

IRI-015 *Banque de données: Québec et Canada (1961-1987)*, Montréal, avril 1987, 97 p.

ISBN 2-550-17327-9

Études à diffusion restreinte

IRI-016 *Relevé des principales prévisions sur l'économie et la rémunération en 1986*, Montréal, janvier 1986, 17 p.

IRI-017 *Comparer la rémunération globale: une question de choix*, Montréal, février 1986, 7 p.

IRI-023 *La comparaison en rémunération: résumé des orientations*, Montréal, août 1986, 19 p.

IRI-018 *Avantages sociaux et conditions de travail: approche par indices qualitatifs*, étude de faisabilité, Montréal, mai 1986, 24 p.

IRI-019 *Emplois non enquêtés: inventaire de certaines méthodes permettant la comparaison*, étude de faisabilité, Montréal, juin 1986, 74 p.

IRI-020 *Comparaison entre la rémunération globale des employés des secteurs public et parapublic et celle des autres salariés québécois: utilisation des conventions collectives comme source de comparaison*, étude de faisabilité, Montréal, juin 1986, 100 p.

IRI-021 *Analyse de l'enquête du C.R.S.M.T.*, étude de faisabilité, Montréal, juin 1986, 25 p.

IRI-022 *Méthodologie statistique de l'enquête du C.R.S.M.T.*, étude de faisabilité, Montréal, juin 1986, 30 p.

IRI-024 *La sécurité d'emploi*, étude d'opportunité, Montréal, mars 1987, 46 p.

IRI-025 *Portée et limites de la R.H.M. en tant qu'indicateur salarial*, commentaire technique, Montréal, avril 1987, 46 p.

IRI-031 *Caractéristiques, évolution et cadre de comparaison des régimes de retraite*, Montréal, août 1987, 92 p.

IRI-026 *Comportement de la rémunération dans les entreprises de plus et de moins de 200 employés: analyse des résultats et de la faisabilité de couvrir les entreprises de moindre taille*, Montréal, août 1987, 56 p.

IRI-030 *L'incidence des paramètres sur la comparaison salariale*, Montréal, août 1987, 52 p.

IRI-027 *Modèles de rémunération globale: état de la question et propositions*, Montréal, août 1987, 122 p.

IRI-032 *Résumé de la recherche récente et des orientations pour la prochaine comparaison*, Montréal, août 1987, 23 p.

IRI-036 *La rémunération des infirmières: analyse des conventions collectives*, Montréal, mars 1988, 109 p.

IRI-037 *La rémunération des infirmières: analyse des indicateurs économiques et du domaine de la santé*, Montréal, mars 1988, 54 p.

IRI-038 *La rémunération des infirmières: organisation du travail*, Montréal, novembre 1988

REMERCIEMENTS

Ce rapport a été préparé sous la direction de **Jean-François Lewis,** directeur de la recherche par intérim.

Danielle Drapeau, Lyne Drapeau, Guylaine Dulude, Benoît Giroux, Christiane Lamarre, Martine Nadeau et **Christopher Thom** ont participé à la rédaction du rapport.

Michel Durand a révisé les textes, **Hélène Sirois** a assuré le suivi de l'imprimerie et **Jean-Guy Cloutier** a produit les divers graphiques. **Dominique Trudeau, Ghislaine Leclaire** et **Danielle Lepage** ont dactylographié le rapport.

L'Institut exprime aussi sa gratitude à **Léopold Larouche,** associé principal du Groupe Sobeco inc., à **François Vaillancourt,** professeur à l'Université de Montréal pour leurs conseils judicieux, à tous les organismes qui ont participé de près ou de loin à la réalisation de ce rapport ainsi qu'aux autres membres de l'Institut pour leur contribution.

COMITÉ CONSULTATIF PROVISOIRE

Jean-Louis Hérivault
Président-directeur général
Institut de recherche et d'information
sur la rémunération

Hélène Wavroch
Vice-présidente et directrice administrative
Institut de recherche et d'information
sur la rémunération

(vacant)
Vice-président
Institut de recherche et d'information
sur la rémunération

Nicole Blouin
Présidente
N.B. Communication relations publiques Inc.

François Charbonneau
Directeur général
Association des optométristes du Québec

Jean-Guy Duchaine
Vice-président, ressources humaines
Quebecor

Suzanne Forest
Syndic et conseiller juridique
Corporation professionnelle des psychologues
du Québec

Renée Lacoursière
Directeur des avantages sociaux
Bell Canada

Maurice Lemelin
Professeur titulaire
Ecole des hautes études commerciales

Secrétaire (non-membre)
Elaine Baxter McLeay
Secrétaire générale et directrice des communications
Institut de recherche et d'information
sur la rémunération

CONSEIL D'ADMINISTRATION

(au 1er novembre 1988)

Jean-Louis Hérivault
Président-directeur général

Hélène Wavroch
Vice-présidente et
directrice administrative

vacant
Vice-président

Elaine Baxter McLeay
Secrétaire générale et
directrice des communications